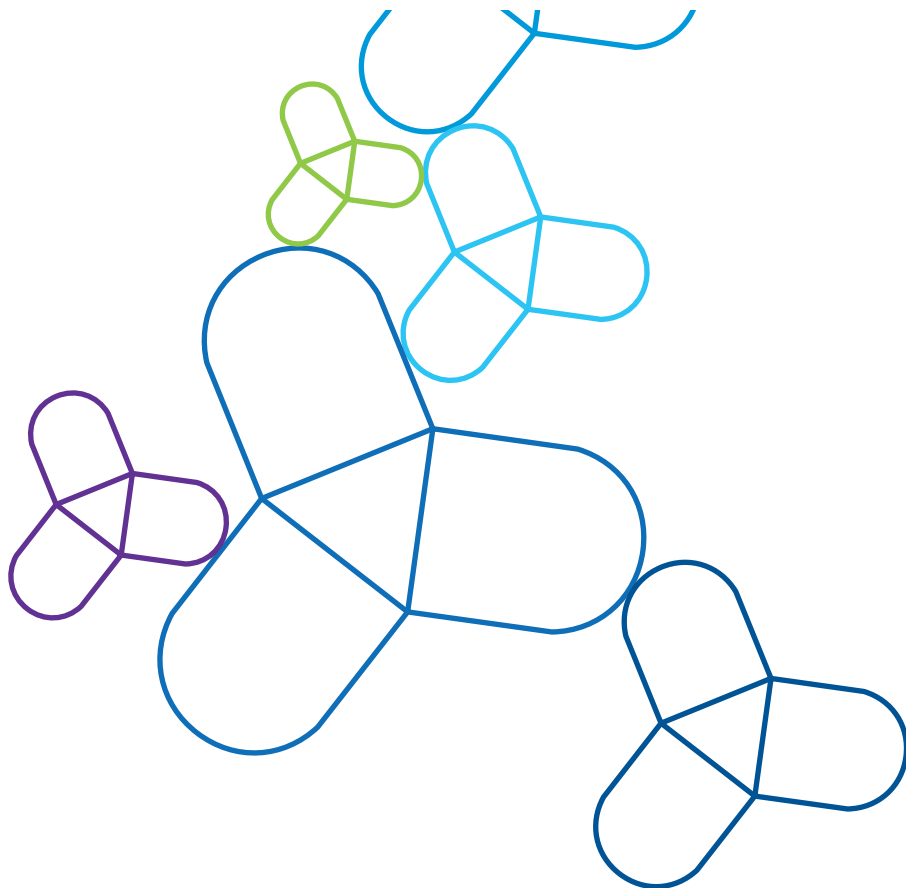


omnia 

Ville Krannila (toim.)

TOPO-HANKE

Työssäoppimisen portaat 2009–2012



TOPO – hanke
Työssäoppimisen portaat 2009- 2012
Omnian julkaisuja C 12

ISBN: 978-952-5745-11-5 (nid.)

ISBN: 978-952-5745-12-2 (pdf)

Toimitus: Ville Krannila

Kirjoittajat: Kaisa Aho, Seija Katajisto, Ville Krannila, Kaija Lipasti, Maiju Nikkanen,
Eeva-Liisa Puska, Nina Sipilä-Latovehmas ja Päivi Vuorihuhta

Julkaisija: TOPO – hanke, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia

Rahoittaja: Euroopan sosiaalirahasto (ESR)
Opetushallitus (OPH)

**Painopaikka
ja taitto:** Multiprint, Vantaa, 2012

KUVAILULEHTI

- Julkaisija:** Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, kesäkuu 2012
- Toimittanut:** Ville Krannila
- Kirjoittajat:** Kaisa Aho, Seija Katajisto, Ville Krannila, Kaija Lipasti, Maiju Nikkanen, Eeva-Liisa Puska, Nina Sipilä-Latovehmas ja Päivi Vuorihuhta
- Kuvat:** Ari Huttunen, Helena Kämäräinen, Ville Krannila, Sari Stalder, Tommy Mård
- Julkaisun nimi:** **TOPO: Työssäoppimisen portaat 2009–2012**
- Tiivistelmä** Työssäoppimisen portaat oli laaja-alainen Omnian, Keudan ja Luksian toteuttama hanke, jossa yhdistyivät hyvien käytänteiden ja mallien rakentaminen, kehittäminen ja levittäminen valtakunnallisesti, opettajien työelämäosaamisen kehittäminen, työpaikkaohjaajakoulutuksen monimuotoinen toteuttaminen, työelämäjaksojen ja työpaikkaohjaajakoulutusten yhdistäminen, mentorointi, sekä ammatillisten oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön lisääminen.
- Hankkeella haettiin ratkaisuja laadunvarmennettujen työpaikkojen ja koulutettujen työpaikkaohjaajien riittävyyteen ja heidän osaamisensa ylläpitämiseen, opetushenkilöstön työelämäosaamisen vahvistamiseen, verkkoympäristön käyttöön toimintamallien uudistamisessa sekä hyvien käytäntöjen levittämiseen ja vakiinnuttamiseen valtakunnallisesti. Hankkeen kautta pyrittiin sen keskeisten toimintojen juurruttamiseen toteuttajaorganisaatioihin.
- <http://topo.omnia.fi>
<http://omniatopo.wikispaces.com>
- Avainsanat:** työssäoppiminen, työpaikkaohjaaja, työpaikkaohjaajakoulutus, työelämäjaksot, työelämäyhteistyö
- Kokonais-sivumäärä:** 72
- Kieli:** suomi
- Jakelu:** www.omnia.fi ja <http://omniatopo.wikispaces.com>
- Raporttia voi tiedustella:** Projektipäällikkö Ville Krannila (ville.krannila@omnia.fi)
- Sarjan nimi ja numero:** Omnian julkaisuja C 12

SISÄLLYS

Esipuhe.....	6
Ohjausryhmän puheenvuoro	7
Hankkeen esittely: työssäoppimisen portaat 2009-2012	8
Työpaikkaohjaajakoulutus – kehittämistä ja kokemuksia (otsikko)	10
Ohjatut työelämäjaksot – työelämäosaamista ja yhteistyötä	18
Kokemuksia opettajan työelämäjaksosta	25
Topo-työryhmäkokouksien palautetta ajalla 2009-2012	26
Mentorointi työpaikkaohjaajakoulutuksessa – topo- hankkeen mallinnus	27
Vertaisarviointi hankkeissa – hallinnointi ja työpaikkaohjaajakoulutuksen laatu	33
Lopuksi ja tulevaisuuteen	37
Liitteet	39

Liitteet

Esitteet	39
Ohjausryhmän kokoonpano	42
Topo- hankkeen ohjausryhmän kokoonpano	42
Työryhmien kokoonpanot.....	43
Topo- hankkeen työryhmien kokoonpanot.....	43
Prosessikaaviot työelämäjaksoista	44
Malli koulutuspäivän ohjelmasta.....	46
Malli jatkokoulutuksesta.....	47
Seminaariohjelmat	48
Tiedotteet	52
Lehtiartikkelit	57
Vuoden työpaikkaohjaaja 2012 tiedote.....	60
Oppimisympäristökartoituspohja.....	61
Työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaali	62
Luokkakuvat	63

ESIPUHE

Työssäoppimisen portaita parempaan laatuun!

TOPO-hankkeessa lähdettiin vuonna 2009 Omniassa, Keudassa ja Luksiassa kehittämään pysyvää työelämäyhteistyön mallia työpaikkaohjaajakoulutusten ja ohjattujen työelämäjaksojen kautta. Tavoitteena oli yksiselitteisesti luoda mallit ja osaa-mispohja, joilla toimintaa voitaisiin jatkaa ja kehittää hanke-rahoituksen päättymisen jälkeen. Työpaikkaohjaajakoulutuksia lähdettiin toteuttamaan mentorimallilla ja työelämäjaksoja ohjatulla prosessilla, johon luotiin matkan varrella ohjeistus ja lomakkeisto.

Hanke pääsi tavoitteisiinsa niin määrällisesti kuin laadullisesti-kin. Työpaikkaohjaajia perus- ja jatkokoulutettiin yli kaksinker-tainen määrä tavoitteisiin nähden ja samaten työelämäjaksojen osalta tavoitteet ylitettiin. Työpaikkaohjaajakoulutukset jatku-vat Omniassa ja Luksiassa lukuvuodesta 2012 lähtien olemassa olevien koulutusresurssien puitteissa. Myös Keudassa toimin-nan organisointi on käynnissä. Mentorointi tulee työpaikkaoh-jaajakouluttajien koulutusmallina jatkumaan. Työelämäjaksoja on niin ikään sovittu jo lukuvuodeksi 2012. Koulutusmallit ra-kennettiin ja saatiin osaksi organisaatioiden omaa toimintaa.

Haasteita jäi toki edelleen tulevaisuuteenkin. Tekniikan alojen aktivointi erityisesti työpaikkaohjaajakoulutuksessa on seikka, johon jatkossa tulee panostaa ja hankkeen päättyessä tekniik-kapainotteista tpo-koulutusta onkin jo sovittu toteutettavaksi. Työelämäjaksojen vaikuttavuuteen ja ohjaukseen on kiinnitet-

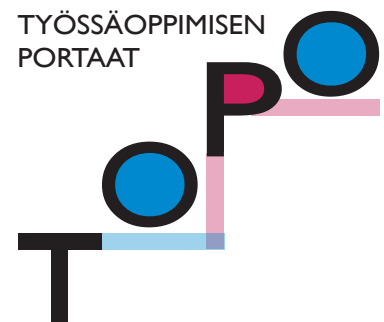
tävä huomiota ja varmistettava niistä saatavan hyödyn ja opin leviäminen koko toteuttajaorganisaatiossa.

Suurkiitos kuuluu kaikille hankkeessa toimineille Omniassa, Luksiassa, Keudassa ja muualla verkostossa. Kiitos koulutuksiin osallistuneille työpaikkaohjaajille, joita ilman ei työelämään valmistuisi ammattinsa osaavia opiskelijoita. Kiitos työpaikka-ohjaajien kouluttajille, jotka vuosia kestäneen yhteistyön kaut-ta ovat hitsautuneet asiansa osaavaksi tiimiksi ja rakentaneet vankan pohjan, jolla koulutuksia hanketoiminnan päättymisen jälkeen organisaatioissa toteutetaan. Kiitos kaikille työelämä-jaksoilla olleille opettajille ja kouluttajille, heidän kauttaan op-pilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä on kehitetty merkit-tävästi.

Kiitos vertaisarviointikumppaneille, jotka toivat arvokasta tie-toa ja tukea hankkeen hallinnointiin ja työpaikkaohjaajakoulu-tusten toteutukseen. Kiitos hankkeen ohjausryhmälle, joka on määrittänyt toiminnalle suunnan ja ohjannut hanketta tavoit-teita kohti. Erityiskiitos kuuluu hankkeessa toimineille mentoril-le ja projektiassistentille. Ilman heidän työpanostaan, hanke ei olisi voinut saavuttaa lukuisia sille asetettuja tavoitteita.

Espoossa 20.6.2012

Ville Krannila
Projektipäällikkö



OHJAUSRYHMÄN PUHEENVUORO

Seija Katajisto, Luksia
TOPO-hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja

TOPO-hankkeen aikana on toimittu hankesuunnitelman mukaisesti kohti yhteistä tavoitetta. Hankkeen tavoitteet saavutettiin ja ylitettiin, mutta lopettaa ei maltettu vaan lisähakemus – jossa haettiin toiminta-ajan jatkoa - tehtiin aidosta innostuksesta asiaan.

Työpaikoilla oppiminen on ollut vuosia opiskelijoiden arvostama ja heitä opinnoissa innostava oppimisen tapa ja oppimisympäristö. Hankkeen aikana syntyi aito yhteistyö, yhteinen kieli ja keskustelu, jonka myötä ammattilaiset työpaikoilla ja opettajat oppilaitoksissa suunnittelevat ja ohjaavat opiskelijoiden opintoja yhdessä. Opiskelijalle tämä tarkoittaa entistäkin innostavampia, joustavia ja paremmin työelämän osaamisvaatimuksia vastaavia opintoja, opettajille ja työpaikkaohjaajille taas kannustavaa yhdessä oppimista, kollegiaalista tukea ja mahdollisuutta yhteisen toimialan kehittämiseen.

Hankkeen aikana työelämäjaksoilla olleet opettajat ovat tuoneet raikkaita terveisiä oppilaitoksen arkeen ja monelle on konkretisoitunut eri ammateissa vaadittavan osaamisen mo-

nimuotoisuus, arjen hallinta ja tilannetaju. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on keskitytty osaamisen ytimeen ja keskusteltu ohjaamisesta ja arvioinnista. Osallistujien kokemuksista on kummunnut kiinnostavia arjen esimerkkejä, joiden kautta on yhdessä ratkottu erilaisia haastavia tilanteita. Tapaamisissa ihmiset ovat löytäneet yhteisen tavan puhua ohjaamisesta, oppimisesta, arvioinnista ja perehdyttämisestä. Yhteinen puhe on synnyttänyt yhteistä ymmärrystä, joka ei ole toimialakohtaista, yritys kohtaista tai henkilökohtaista vaan meidän kaikkien jaettavissa ja sovellettavissa.

TOPO-hankkeen aikana olimme toisiltamme, kun hankkeessa luotuja hyviä käytäntöjä levitettiin mentorimalla. Oli mukava nähdä koulutusalojen, koulutusyksiköiden ja koulutuksen järjestäjien välisten rajojen ylittävän ja yhteisen tekemisen tavan löytyvän. Työskentely on ollut antoisaa ja siitä kiitos kaikille mukana olleille! Omnian, Keudan ja Luksian yhteistyö osoittautui jälleen toimivaksi, tehokkaaksi, tuloksekkaaksi ja innostavaksi.



SEIJA KATAJISTO

HANKKEEN ESITTELY:

TYÖSSÄOPPIMISEN PORTAAT 2009-2012

Ville Krannila, Omnia

TOPO Työssäoppimisen Portaat oli laaja-alainen hanke, jossa yhdistyivät opettajien työelämäosaamisen kehittäminen, työpaikkaohjaajakoulutuksen mentorointi ja kehittäminen oppilaitoksessa ja työpaikoilla, työpaikka-ohjaajakoulutuksen monimuotoinen toteuttaminen sekä ammatillisten oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön lisääminen.

Hankessa perus- ja täydennyskoulutettiin työpaikkaohjaajia, toteutettiin opettajien/kouluttajien työelämäjaksoja ja työpaikka- viikkoja sekä rakennettiin näihin lomakkeistoja, malleja ja hyviä käytänteitä valtakunnallisesti.

Hankkeen avulla haluttiin tuottaa riittävästi koulutettuja työpaikkaohjaajia ja laadunvarmennettuja työpaikkoja sekä pitää yllä työpaikkaohjaajien osaamista. Hanke tähtäsi myös opetushenkilöstön työelämäosaamisen vahvistamiseen, verkkoympäristön käyttöön toimintamallien uudistamisessa sekä hyvien käytäntöjen levittämiseen ja vakiinnuttamiseen valtakunnallisesti.

Hankkeessa lähdettiin liikkeelle työpaikkaohjaajien osaamistason parantamisesta, opettajien työelämäosaamisen kehittämisestä ja yleisesti työelämäyhteistyön vahvistamisesta. Näille asioille on toimintaympäristössä kasvava tarve ja kilpailutilanteissa selviäminen edellyttää voimakasta yhteistyötä.

Hanke oli Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Opetushallituksen (OPH) rahoittama ja se toteutettiin 1.2.2009 – 31.7.2012 välisenä aikana. Hanketta koordinoi Omnia, ja siinä mukana osoteuttajina sekä yhteistyökumppaneina olivat Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda ja Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Luksia. Hankkeen päätavoitteena oli toimintalinja 3:n mukaisesti parantaa koulutuksen työelämävastaavuutta ja työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista. Lisäksi toimintalinjassa kehitettiin kysyntälähtöisesti työelämän edellyttämän ammattitaidon saavuttamista, työvoiman saatavuutta ja työllistymistä edistäviä työvoimapalvelu-, tiedotus-, ohjaus- ja neuvontajärjestelmiä sekä työelämäläheisiä ja luovuutta edistäviä oppimismalleja.

Ensisijaisena kohderyhmänä TOPO – hankkeessa olivat työpaikkaohjaajat ja opettajat sekä kouluttajat, joiden työelämäosaamista haluttiin kehittää.

Hankkeessa keskityttiin erityisesti seuraaviin toimenpiteisiin:

- työpaikkaohjaajakoulutukset sekä perus- että jatkokoulutusmalleilla.
- opettajien ohjatut työelämäjaksot monimuotoisesti ja työelämälähtöisesti.

- hankkeiden välinen yhteistyö vertaisarvioinnin kautta toiminnan juurruttamiseksi.

Näiden toimintojen toteuttamiseksi perustettiin hankkeen alkaessa kaksi työryhmää, joissa oli edustus myös yhteistyökumppaneilta. Työryhmien kokoonpanot on esitelty liitteessä 3.

Hankkeen tuloksina syntyivät mallit työpaikkaohjaajien kouluttamiseen oppilaitoksessa ja verkossa sekä malli opettajien työelämäjaksojen toteuttamiseen.

Lisäksi työelämäyhteistyön kuvauksena tehtiin oppimisympäristökartoitus pohja, jonka avulla on tarkoitus jatkossa toteuttaa työssäoppimispaikkojen laadunvarmennusta.

Hankkeen työpaikkaohjaajakoulutuksissa hyödynnettiin mentorimallia, jonka avulla varmistettiin työpaikkaohjaajakoulutuksen hiljaisen tiedon siirtymiseen uusille kouluttajille. Tavoitteena oli, että hankkeen päättyessä kaikissa organisaation yksiköissä ja aloilla on pätevä työpaikkaohjaajien kouluttaja. Hankkeen päättyessä ja työpaikkaohjaajakoulutusten jatkuessa mukana on reilut 10 kouluttajaa eri aloilta niin nuoriso- kuin aikuispuoleltakin, joten tavoitteen voidaan katsoa toteutuneen. Uudet kouluttajat vievät mentorimallia eteenpäin omassa toiminnassaan. Malli on jatkossa siirrettävissä muiden koulutuksen järjestäjien vastaavaan toimintaan ja siitä on myös ilmestynyt hankkeen loppuessa erillinen julkaisu levitykseen.

Hankkeessa toteutettiin seuraavia työpaikkaohjaajakoulutuksen toteutusmalleja:

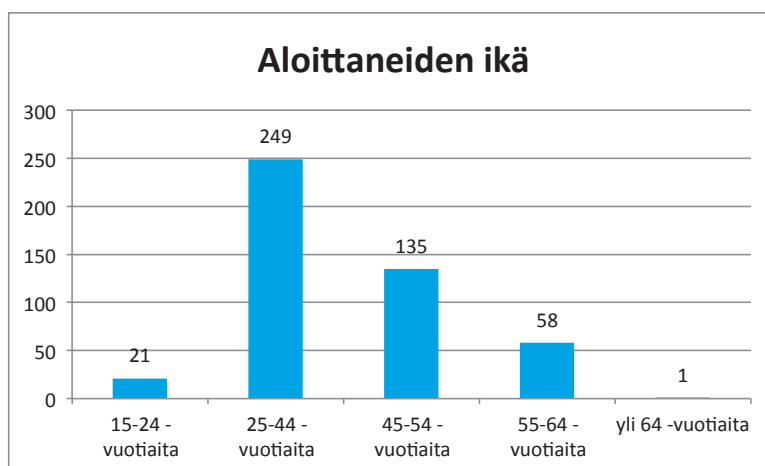
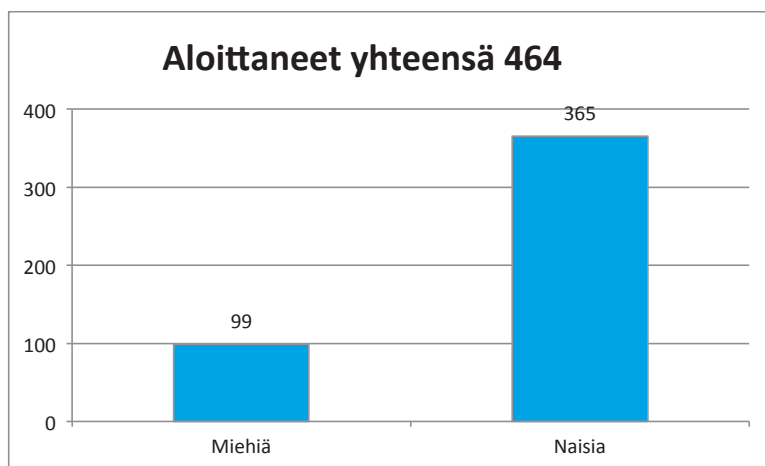
- 2 lähipäivän toteutusmalli + pienryhmätapaamiset ja etätehtävät
- 3 puolen päivän toteutusmalli + pienryhmätapaamiset, verkkotapaamiset ja etätehtävät
- 4 puolen päivän toteutusmalli + pienryhmätapaamiset ja etätehtävät
- 4 illan toteutusmalli + pienryhmätapaamiset ja etätehtävät
- 8 kpl 2 h tapaamista yritysکوhtainen toteutus + etätehtävät
- Verkkokoulutusmalli kaikille koulutusaloille
- Jatkokoulutusmalleja (1 ip- 1 pv)

Hankkeessa opettajien työelämäjaksojen ja työpaikkaohjaajakoulutusten avulla on rakennettu työssäoppimispaikkojen laadunvarmistusmalli, joka toteutetaan oppimisympäristökartoitusten kautta. Kaikki työelämäjaksoilla olleet opettajat ovat tehneet kyseiset oppimisympäristökartoitukset työpaikkoihin.

Niitä on myös hyödynnetty osastojen toiminnassa työssäoppimisjaksojen yhteydessä

Hankkeen aikana on kuvattu opettajien kotimaisten työelämäjaksojen prosessi, jota levitetään myös muiden yhteistyökumppaneiden ja verkostojen käyttöön. Hankkeessa on rakennettu toimiva opettajien kotimaisten ja kv-työelämäjaksojen sekä työpaikkaviikkojen toteutusmalli työkaluineen (lomakkeistoineen). Työpaikkaohjaajia hankkeen aikana koulutettiin 373 henkilöä. Työelämäjaksoilla oli 64 opettajaa ja kouluttajaa. Lisäksi vajaat 200 henkilöä osallistui eri pituisiin jatko- ja täydennyskoulutuk-

siin. Alla olevissa kaavioissa on tarkasteltu hankkeessa aloittaneiden henkilöiden sukupuoli- ja ikäjakaumia. Miesten osuus hankkeessa jäi 23 prosenttiin kun alkuperäisenä tavoitteena oli 35 prosenttia. Tässä kohdassa näkyi Omnian ja Keudan aloittaneissa tekniikan alojen vähyys. Luksiassa sen sijaan tekniikan ala muodosti jopa puolet aloittaneiden määrästä. Kokonaisuudessaan kasvua edelliseen hankkeeseen oli kuitenkin kaksi prosenttia. Ikäjakaumassa 25–44- vuotiaat oli selkeästi suurin kohderyhmä.



TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS – KEHITTÄMISTÄ JA KOKEMUKSIA

Ville Krannila, Omnia

TOPO-hankkeessa koulutettiin vuosina 2009–2012 yhteensä 373 työpaikkaohjaajaa oppilaitoksissa, verkossa, työpaikoilla ja opettajien työelämäjaksojen yhteydessä. Lisäksi eripituisia jatkokoulutuksia järjestettiin yhteensä 187 henkilölle.

Koulutukset olivat pääasiassa monialaisia, mutta myös joitain ala- ja yrityskohtaisia koulutuksia organisoitiin. Työpaikkaohjaajakoulutukset toteutettiin mentorimallilla, jossa kokenut työpaikkaohjaajien kouluttaja siirsi osaamistaan uusille kouluttajille. Kouluttajat tulivat sekä nuoris- ja aikuiskoulutusasteelta ja edustivat eri aloja. Näin pyrittiin varmistamaan koulutuksen monialaisuus ja yhteisen opetus suunnitelman toteutuminen. Mentorimallilla varmistettiin lisäksi työpaikkaohjaajakouluttajien osaamisen jatkuvuus kaikilla koulutusaloilla. Osa kouluttajista oli prosessissa mukana alusta alkaen, osa tuli mukaan hankkeen edetessä uusina toimijoina. Viimeinen uusi kouluttaja tekniikan alalta pääsi mukaan hankkeen toimintaan vielä keväällä 2012.

Kuten edellisissäkin Työpaikkaohjaaja-projektissa, työpaikkaohjaajakoulutuksen osallistujat tulivat pääosin työelämästä ja oppilaitoksen opiskelijoiden työssäoppimispaikoista. Edustettuina ovat olleet sekä yksityisen sektorin alueet, että kuntatason palvelumuodot. Koulutukseen osallistui yhteensä myös 100 Omnian, Luksian ja Keudan opetus- ja muuhun henkilöstöön kuuluvaa työpaikkaohjaajaa ja se nähtiin tärkeänä osana heidän ammatillista kehittymistään ja koulutuksen järjestäjien sisäisen työssäoppimisen vahvistamista. Uusien opettajien työpaikkaohjaajakoulutukseen ohjaaminen muodostui TOPO-hankkeen aikana osaksi työssäoppimisen perehdytysprosessia. Se on myös tärkeä väylä verkostoitumiseen työelämän kanssa.



ENSIMMÄINEN TOPO-KOULUTUS TOTEUTETTIIN OMNIASSA TOUKOKUUSSA 2009

Yhteisesti, sekä palautteen kautta todettiin mentorimallin olevan hyvä malli kouluttaa työpaikkaohjaajien kouluttajia. Mentorimallin toimivuutta tarkasteltiin yhteisissä purkupalaverieissa sekä työryhmissä. Mentoritettava kouluttaja Eeva-Liisa Puska teki mallista julkaisun, jonka sisältöä ja johtopäätöksiä tarkastellaan tarkemmin luvussa 5.

Työpaikkaohjaajakoulutukset

Kuten edellisissäkin hankkeissa, työpaikkaohjaajakoulutuksen vaikutukset näkyvät neljän vuoden työn jälkeen työssäoppimisen käytännön toteutuksen onnistumisena, jonka olennaisena osana ovat ammattitaitoiset työssäoppimisen ohjaajat. Tärkeitä seikkoja työpaikkaohjaajien koulutuksen vaikutuksessa ovat myös työelämäyhteistyön vahvistuminen, verkostojen rakentaminen ja kehittäminen sekä työelämän osaamistaidon kasvu sekä ymmärrys oppilaitosmaailmaa kohtaan.

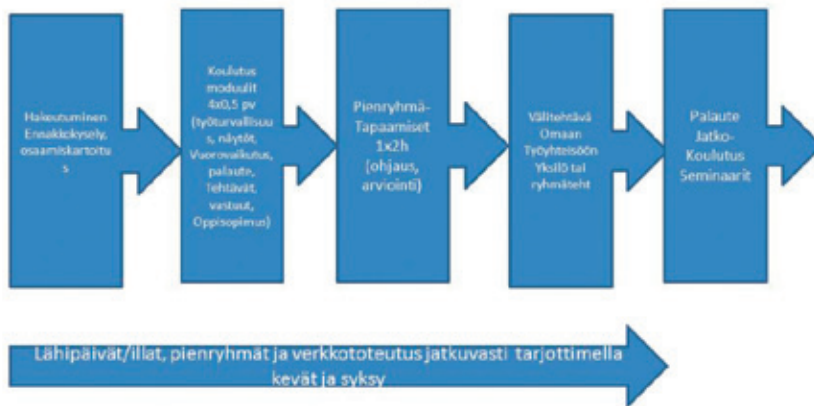
Työpaikkaohjaajakoulutuksia (perus) järjestettiin hankkeen aikana yhteensä 32. Lisäksi työpaikkaohjaajia koulutettiin verkossa (18 henkilöä), ja kaksi henkilöä sai koulutuksen opettajan työelämäjakson yhteydessä.

Oppilaitostoteutukset organisoitiin kahden lähipäivän ja pienryhmätapaamisten kokonaisuuksina. Verkkokoulutus toteutettiin eTopo-verkkoalustan kautta pääasiassa hius- ja kauneusalan työpaikkaohjaajille. Myös puhdistus- ja kotityöpalvelualan työpaikkaohjaajia koulutettiin verkossa. Aivan hankkeen loppuvaiheessa leipomoalan koulutettavat aloittivat uuden wiki-alustan kautta verkkokoulutuksen. Lisäksi hankkeessa toteutettiin viisi yrityskohtaista perus- ja jatkokoulutusta, joita käsitellään tarkemmin tulevassa kappaleessa.

Koulutuksessa kehitettiin yhteensä viisi toteutusmallia, jotka antoivat pohjan koulutuksen toteuttamiselle hanketoiminnan päätyttyä. Tämän julkaisun liitteinä on esimerkkejä toteutetuista perus- ja jatkokoulutuksen koulutusohjelmista.

Koulutuksia järjestettiin lukuvuodesta 2011–2012 alkaen tiettyjen koulutusten osalta sovitusti mentoroitavien kouluttajien toimesta itsenäisesti. Viimeisenä toimintavuonna muissakin koulutuksissa mentoritavat ottivat toteutuksesta enemmän vastuuta. Koulutuksiin saatiin mukaan aktiivisesti kouluttajia eri Omnian yksiköistä, sekä aikuis- että ammattiopistosta. Jokaisen koulutuksen jälkeen pidettiin erikseen purkupalaveri, jossa käsiteltiin mentoroinnin onnistumista ja koulutuksen yleisiä kehittämiskohteita palautteen pohjalta.

Työpaikkaohjaajakoulutus toteutusmalli (Omnia, Keuda ja Luksia)



Mentorointia pidettiin hyvänä tapana toteuttaa koulutuksia ja siirtää hiljaista tietoa organisaatiossa. Haasteena olivat koulutusten ja kouluttajien monialaisuus ja toiseksi koulutuksen toteutukseen varattavien resurssien riittävyys. Työpaikkaohjaajakoulutuksen merkitystä tulee korostaa edelleen sisäisesti ja ulkoisesti. Työelämästä on tullut selkeä toive opettajien osallistumisesta työpaikkaohjaajakoulutuksiin ja opettajien lisäksi myös muu henkilöstö on osallistunut aktiivisesti koulutukseen.

Työpaikkaohjaajia oli jatkokoulutuksessa runsaasti ja jatkokoulutuksen ideointiin, kehittämiseen ja toteuttamiseen suunnattiinkin runsaasti huomiota. Tavoitteena oli niiden kautta tarjota samalla mahdollisuus työpaikkaohjaajille verkostoitua entistä tehokkaammin.

Hankkeen aikana työpaikkaohjaajien jatkokoulutuksia järjestettiin mm. teemoilla ammattiosaamisen näytöt, palaute ja arviointi sekä henkinen hyvinvointi työyhteisössä. Koulutusten yhteydessä annettiin myös todistukset eTopo-koulutuksesta valmistuneille työpaikkaohjaajille. Näiden lisäksi järjestet-

tiin monikulttuurinen ohjaus- jatkokoulutus kiinteistö- ja puhdistuspalvelualan työpaikkaohjaajille syys-lokakuussa 2011. Espoon kaupungin Catering-yksikölle järjestettiin jatkokoulutus ammattiosaamisen näyttöjen ja aikuisten tutkinnonsuoritusten eroista kolmena iltapäivänä maaliskuussa 2011. Espoon ja Helsingin englanninkielisille päiväkodeille järjestettiin englanninkielinen koulutus uusista opetussuunnitelmista sekä ammattiosaamisen näytöistä marraskuussa 2011.

Lopuksi toukokuussa 2012 toteutettiin kahden päivän jatkokoulutus yhteisesti vertaisarviointikumppaneiden kanssa vuorovaikutusteemalla. Jatkokoulutuksia ja seminaareja

tarkastellaan tarkemmin tulevassa kappaleessa "Jatkokoulutukset ja seminaarit työpaikkaohjaajien osaamisen syventäjinä."

Organisaatioille räätälöidyt koulutukset

Yhtenä tehokkaana koulutusmuotona työpaikkaohjaajille on toiminut erikseen yrityksille tai muille organisaatioille räätälöidyt koulutukset. Näitä järjestettiin hankkeen aikana seuraaville organisaatioille:

- Espoon catering-liikelaitos
- Evira
- ISS Aviation
- Kaunialan sairaala
- Kauniaisten kaupunki/Tammikummun sairaala

Koulutukset on toteutettu joko Omnian tiloissa (Espoon kaupungin catering, Evira) tai organisaation omissa tiloissa (ISS Aviation, Kaunialan sairaala, Tammikummun sairaala).



TOPO-KOULUTUS OMNIASSA SYKSYLLÄ 2011



TOPO-KOULUTUS OMNIASSA SYKSYLLÄ 2009

Organisaatioiden omissa työpaikkaohjaajakoulutuksissa peruspohjana on toiminut sama opetussuunnitelma kuin normaaleissa koulutusjaksoissakin. Toteutusmalli on kuitenkin mahdollistanut koulutuksen räätälöinnin organisaation tarpeiden mukaan, esimerkit ovat löytyneet läheltä omaa työtehtävää ja opiskelijaryhmä on puhunut hyvin vahvasti samaa kieltä. Koulutuksissa on käsitelty yrityksen omia työssäoppimisperinteitä ja on voitu keskittyä juuri siihen työssäoppimisen kannalta polttavimpaan kysymykseen, joka sillä hetkellä on ajankohtainen tai niihin haasteisiin, jotka jatkuvasti esiintyvät yrityksen arkipäivässä. Mieli-piteitä ja kokemuksia on voinut vaihtaa sujuvasti oman työkaverin kanssa.

Palaute koulutuksista on ollut positiivista ja yritykset ovat saaneet tästä merkittäviä voima-voja opiskelijoiden ohjaamiseen ja uusien työntekijöiden perehdytykseen. Tämä on näkynyt liiketoiminnan vahvistumisena ja turhien prosessien vähentymisenä. Opiskelija on saatu entistä paremmin sisään yrityksen toimintaan jo heti alusta alkaen oikeiden toimintamallien avulla. Työpaikkaohjaajakoulutukset ovat myös edistäneet merkittävästi työelämän ja oppilaitoksen välistä yhteistötä.

Jatkokoulutukset ja seminaarit työpaikkaohjaajien osaamisen syventäjinä

Valmistuneille työpaikkaohjaajille on järjestetty ammattitaitoa syventäviä seminaareja ja jatkokoulutuksia työssäoppimisen eri osa-alueista. Koulutukset ovat olleet kestoltaan joko koko päivän kestäviä tai puolen päivän tilaisuuksia. Yhteensä näihin osallistui koko hankkeen aikana lähes 300 henkilöä. Jatkokoulutuksia ja seminaareja järjestettiin TOPO-hankkeessa seuraavasti:

- Maahanmuuttaja työssäoppijana 29.10.2009

Yhdessä ESR-rahoitteisen Kamut-hankkeen kanssa toteutettiin seminaari monikulttuurisuus-teemalla. Seminaarissa käsiteltiin maahanmuuttajien kanssa toimimista työpaikoilla oppilaitosten, opiskelijoiden sekä työnantajien näkökulmasta. Lopuksi

ryhmät tekivät yhteisiä töitä vuorovaikutuksen, palautteenannon ja ohjauksen eri osa-alueilta.

- Työpaikkaohjaajien virkistysiltapäivä, teemana ammat-tiosaamisen näytöt, työssäoppiminen opiskelijoiden näkemyksen kautta 25.11.2009

Ensimmäinen työpaikkaohjaajien yhteinen kokoontuminen iltapäivätoteutuksena järjestettiin 25.11.2009. Paikalla oli suurimmaksi osaksi hius- ja kauneusalan työpaikkaohjaajia. Aluksi käytiin läpi näyttöjä sekä työssäoppimista opiskelijoiden paneelikeskustelun ja luennon avulla. Sen jälkeen työpaikkaohjaajat saivat valita erilaisia hoitoja opiskelijoiden näyttösuorituksina paikan päällä.

- Topin virrassa- seminaari 5.5.2010

Yhteistyössä Laajennetun työssäoppimisen kokeilut-hankkeen kanssa järjestettiin Topin virrassa-seminaari 5.5.2010 Omniassa. Seminaarissa puhuttiin työssäoppimisesta: erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntämisestä ohjaamisen ja kehittämisen näkökulmasta sekä ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien oppimisesta työpaikalla. Aihe kokosi yhteen 54 työelämän ja yhteistyökumppaneiden edustajaa sekä koulutuksen järjestäjien kehittäjää.

Teemaryhmissä käsiteltiin ohjauksen eri muotoja, sosiaalisen median hyödyntämistä, oppimisen arvioinnin problematiikkaa sekä työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Seminaarissa kuultiin eri osahankkeissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä. Seminaarin päätöstarjoilun järjesti ryhmä cateringalan oppisopimusopiskelijoita tutkintasuorituksenaan.

- Työpaikkaohjaajien jatkokoulutus- ja virkistyspäivä 17.3.2011

Toinen työpaikkaohjaajien jatkokoulutus- ja virkistysiltapäivä järjestettiin 17.3.2011 ja jälleen teemana olivat ammat-tiosaamisen näytöt ja tutkinnon suoritukset opiskelijoiden näkökulmasta asiantuntijapuheenvuorojen ja paneelin avulla esitettynä. eTopo-koulutuksen käyneet saivat todistuksensa tilaisuuden yhteydessä. Lopuksi opiskelijat toteuttivat osana opintojaan osallistujille hoitoja.

- TOPO-hankkeen levitys- ja loppuseminaari 12–14.9.2011

TOPO-hankkeen levitys- ja loppuseminaari järjestettiin yhteisenä vertaisarviointikumppaneiden kanssa. Tilaisuudessa koottiin yhteen hankkeiden tulokset, toimenpiteet ja tulevaisuus. Myös uuden ohjelmakauden työssäoppimishankkeisiin haettiin ideoita ja toteutusmalleja. Tässä yhteydessä erityisesti työpaikkaohjaajakoulutuksen toteutuksen monipuoliset väylät korostuivat positiivisina seikkoina.



AIKUISOPISTON REHTORI SIRKKA WIMAN AVASI MAAHANMUUTTAJA TYÖSSÄOP-
PIJANA-SEMINAARIN 29.10.2009

- Työpaikkaohjaaja monikulttuurisessa työympäristössä
28.9. – 5.10.2011

Koulutuksen tavoitteena oli vahvistaa eri kulttuuritaustaisten opiskelijoiden kanssa ohjaustyötä tekevien työpaikkaohjaajien tietoja ja taitoja toimia menestyksekkäästi opiskelijoiden ohjaustilanteissa. Koulutus koostui kahdesta puolen päivän mittaisesta jaksosta sekä kahdesta etätehtävästä. Kohderyhmänä olivat kiinteistö- ja puhdistuspalvelualojen eri kulttuuritaustaisten opiskelijoiden työpaikkaohjaajina toimivat henkilöt. Koulutukseen osallistui 25 henkilöä.

Henkinen hyvinvointi työssäoppimisessa 30.9.2011

Kolmas työpaikkaohjaajien jatkokoulutus- ja virkistysiltapäivä pohjautui osallistujien toiveesta esille nostettuun henkiseen työhyvinvointiin. Teatteriohjaaja Marja-Leena Haapanen piti avauspuheenvuoron, jonka jälkeen opiskelijat kertoivat työssäoppimiskokemuksistaan. Ryhmissä pohdittiin työhyvinvoinnin kannalta oleellisia tekijöitä ja miten asiaa saataisiin edistettyä paremmin kaikkien osapuolten näkökulmasta. Tilaisuudessa jaettiin jälleen todistukset eTopo- valmistuneille ja toteutettiin hoidot osallistujille.

- Further education for work placement instructors in kindergarten and schools 10.11.2011

Koulutus toteutettiin kokonaan englanninkielisenä ja sen tarkoituksena oli vahvistaa englanninkielisissä päiväkodeissa ja kouluissa työskentelevien työpaikkaohjaajien ohjaus- ja ammattiosaamisen näyttöjen osaamista PNE-tutkinnon (Practical Nurse Education) perusteiden pohjalta sekä käydä läpi etukä-

teen valmisteltuja case-ongelmia ryhmissä. Osallistujia oli 11.

- Vuorovaikutus työpaikkaohjaajan arjessa 22.5–23.5.2012

Työpaikkaohjaajille järjestettiin vertaisarviointikumppaneiden yhteisenä seminaarina ja jatkokoulutuksena ”Vuorovaikutus työpaikkaohjaajan arjessa ” hieman ennen TOPO-hankkeen päättymistä. Osallistujia oli 58 henkilöä. Seminaarissa Laura Jurkka ja Marja-Leena Haapanen esitelmöivät kehonkielen ja sanattoman viestinnän merkityksestä vuorovaikutuksessa. Lisäksi käsiteltiin ryhmitöinä juuri lausuntopyynnölle tulleet Opetushallituksen uudet työpaikkaohjaajan ja työpaikkakouluttajan tutkinnon perusteet. Ryhmätöiden kommentit koottiin seuraavalla viikolla toimitettavaksi Opetushallitukseen.

eTopo verkkokoulutus ja Wiki-alusta

Hankkeen alusta lähtien haluttiin kehittää verkkoa yhtenä toteutusmallina työpaikkaohjaajien koulutuksessa. Edellisten Vetop- sekä Kokeva Osaaja-hankkeiden kautta työlle saatiin pohjaksi eKauneus-alusta, jonka kautta oli koulutettu hius- ja kauneusalan työpaikkaohjaajia. TOPO-hankkeessa samat alat lähtivät jatkokehittämään alustaa osana TOPO-internetsivuja uudella nimellään eTopo. Myöhemmin mukaan tulivat koti-työ- ja puhdistuspalveluala sekä leipomo- ja laboratorioalat. Hankkeen viimeisen toimintavuoden aikana sivuja siirrettiin Wiki-alustalle, joka mahdollisti paremmin henkilökohtaisen päivittämisen ja materiaalin jakamisen suoraan kouluttajien toimesta. Wiki-alustan työstämistä jatketaan hankkeen päättymisen jälkeen erillisissä workshoppeissa. eTopo- ja Wiki-alustan kautta koulutettiin hankkeen aikana yhteensä 18 työpaikkaohjaajaa.

Koulutusta suunnattiin aloille ja organisaatioihin, joiden kautta oli vaikeata osallistua oppilaitosmuotoiseen koulutukseen. eTopo-mallissa osallistuja ilmoittautuu vastuukouluttajalle eTopo-alustan kautta. Kouluttaja ohjeistaa osallistujan verkkopohjan käyttöön sekä koulutusosioitehtäviin ja yhteisesti tehdään koulutussuunnitelma. Tehtävät palautetaan alustan kautta ja lopuksi täytetään palaute. Valmistuneet on kutsuttu yhteiseen todistusten jakoon oppilaitosryhmien kanssa.

eTopo koulutus kouluttajan näkökulmasta

**Nina Sipilä-Latovehmas, lehtori,
Omnian ammattiopisto**

Haasteena pienissä yrityksissä (kauneushoitolat, kampaamot, leipomot yms.) on ollut saada työpaikkaohjaajat koulutukseen, joka toteutetaan fyysisesti muussa ympäristössä kun itse yrityksessä.

Näihin yrityksiin verkkomalli on sopinut loistavasti, koska pienessä yrityksessä hiljaisina hetkinä tulee kuitenkin päivystää ja silloin aikaa voidaan käyttää mm. verkko-opintoihin. Verkkomallissa opettaja on myös jalkautunut yrityksiin avuksi aina tarvittaessa.



ETOPO-VERKKOKOULUTUKSEN KÄYNEET TYÖPAIKKAOHJAAJAT SAIVAT TODISTUKSENSA JATKOKOULUTUSPÄIVÄSSÄ 17.3.2011

Tämä koulutusmalli on otettu hyvin vastaan. Koulutukseen on käytössä omat verkkosivut Wiki-alustalla. Tehtävät ja linkit löytyvät sivustolta. Lisäksi yritys tarvitsee työssäoppijan, jolle tehtävät toteutetaan käytännössä. Opettaja on tukena koulutuksessa ja jalkautuu tarvittaessa yritykseen ohjaamaan ja kouluttamaan tarvittaessa lisää. Koulutusta toteutetaan yrityksen ehdoilla.

Kouluttajan näkökulmasta koulutettaviin syntyy tiivis yhteys. Yhteistyö yritysten kanssa sujuu luonnollisesti koulutuksen jälkeen. Verkkosivustoja myös käytetään paljon koulutuksen jälkeen tukena ohjattaessa seuraavaa opiskelijaa. Nettisivuston linkeistä löytyy valtavasti käyttökelpoista materiaalia jatkoa ajatellen. Sivusto on erinomainen tiedonlähde, eikä kouluttajan ja koulutettavan tarvitse etsiä kadonneita papereita.

Aluksi ongelmana oli tietokoneiden/ nettiyhteyksien puute. Nyt kun tekniikka on kehittynyt ja älypuhelimet löytyvät valtaosalta yrittäjistä, tämä ongelma on poistunut.

Mallin avulla on myös helppo henkilökohtaistaa työpaikkaohjaajan koulutusta ja räätälöidä siitä aina yrityksen ja opiskelijan näköinen. Toisissa yrityksissä tarvitaan opettajan jalkautumista hieman enemmän kuin toisissa, mutta jokaiseen koulutettavaan pidetään vähintäänkin yhteyttä puhelimella/ sähköpostilla aina koulutuksen edetessä.

Toiset koulutettavat ovat jo niin valveutuneita että kouluttaja suorastaan oppii koulutettavilta. Haasteena tässä koulutusmallissa on sosiaalisen median kehittyminen ja sivuston päivittäminen/ kehittäminen niin, että se palvelee kattavasti koko käyttäjäkuntaa.

Työpaikkaohjaajakoulutukset Keudassa

**Kaisa Aho, koordinaattori,
Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Keuda**

Olen toiminut Topo hankkeessa Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän eli Keudan koordinaattorina. Tehtäväni on ollut toimia yhteyshenkilönä hankkeessa niin, että hankkeen tavoitteet ovat voineet toteutua Keudan osalta mahdollisimman hyvin. Olen osallistunut säännöllisesti hankkeen kokouksiin Omniassa sekä osallistunut hankkeeseen liittyvään vertaisarviointihaastatteluun. Olen tiedottanut hankkeesta 2010–2011 Keudan pedagogisessa kehittämisryhmässä sekä sähköpostitse yksiköiden esimiehille sekä Keudan opetushenkilöstölle. Kevätlukukaudella 2012 Keudan organisaatiomuutoksen jälkeen tiedotus on tapahtunut sähköpostitse tai puhelimitse.

Työpaikkaohjaajien 2 ov:n mittainen koulutus toteutettiin Keudassa 15.12.2010–17.3.2011 välisellä ajalla. Kouluttajina toimi kolme Keudan opettajaa, joista kahdella oli aikaisempaa kokemusta työpaikkaohjaajien kouluttamisesta. He perehtyivät hankkeen koulutustapaan osallistumalla ensin itse Omniassa järjestettyyn työpaikkaohjaajakoulutukseen, josta he saivat ideoita koulutuksen järjestämistapaan sekä he perehtyivät myös Oph:n opetussuunnitelman 2 ov:n mittaiseen Työpaikkaohjaajakoulutuksen tavoitteisiin ja kriteereihin. Keudassa koulutus toteutettiin monimuotokoulutuksena, joka koostui lähijaksoista sekä verkossa suoritettavista tehtävistä. Koulutuksessa todistuksen sai 22 henkilöä.

Koordinoijan työtehtävä on ollut mielenkiintoinen. Työpaikkaohjaajien koulutuksen kohdalla sain todeta ensinnäkin sen, miten paljon tietoa, kokemusta ja koulutustaitoa opettajiltamme löytyy. Työpaikkaohjaajien koulutuksen rakentaminen niin, että kiireiset työpaikan edustajat pystyvät koulutukseen irrottautumaan, on haasteellista. Kun koulutus sitten saadaan toteutettua, on yhteistyö ja yhteinen keskustelu työssäoppimiseen liittyvistä asioista ja ammattitaitokriteereistä todella hedelmällistä ja tarpeellista.

Myös työpaikkaohjaajien koulutuksen palautteissa työelämän osallistujat toivat esiin, että opiskelijoiden osuutta olisi lisättävä. Erityisen antoisaksi koettiin paneelikeskustelu, jossa osallistujina olivat niin työelämän edustajat, opettajat kuin opiskelijatkin. Eli kolmikanta kunniaan työelämäyhteistyössä.

Materiaali

Koulutukseen tullee työpaikkaohjaajille on kaikille jaettu työssä-oppimiseen liittyvää ja sitä tukevaa kirjallisuutta opetussuunnitelman mukaisilta osa-alueilta. Materiaalipaketti on vakiintunut ja pysynyt viimeiset vuoden suhteellisen samana. Palaute materiaalin toimivuudesta on ollut positiivista ja kirjallisuutta on voitu käyttää koko työyhteisöä hyödyntävällä tavalla. Materiaaliin on aina viitattu koulutuksen aikana oleellisissa kohdissa. Liitteenä 12 on tällä hetkellä käytössä oleva lista kirjallisuudesta.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen opetusmateriaalin tuottaminen

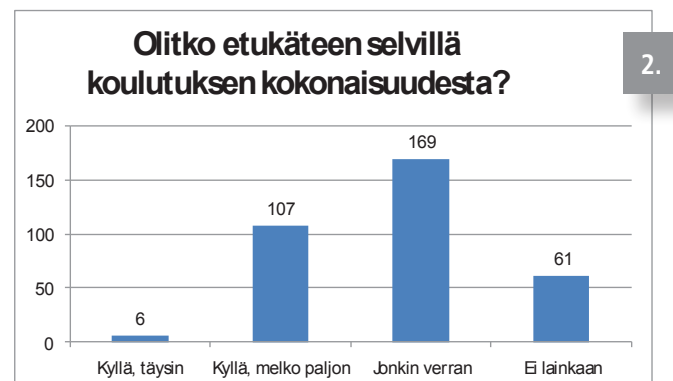
Vuonna 2011 hankkeessa valmistui DVD ”TOPO Työssäoppimisen portaati.” Sitä varten kuvattiin yhden työpaikkaohjaajakoulutuksen opiskelija- ja työnantajaneeli. DVD:tä voi käyttää työpaikkaohjaajakoulutuksessa opetusmateriaalina esimerkiksi silloin, kun paneeliin ei saada paikan päälle opiskelijoita tai työelämän edustajia. DVD:tä voi tilata Ville Krannilalta.

Koulutuskohdista materiaalia tehtiin lisäksi mm. ammattiosaimisen näyttöjen ja tutkinnon suoritusilaisuuksien eroista, pienryhmätapaamisten rakenteesta sekä Suomen koulutusjärjestelmän esittelystä.

Koonnit palautteista

Työpaikkaohjaajakoulutuksista on kerätty palautetta koulutuksen jälkeen erillisellä palautelomakkeella. Palautteet on viety Webropol- ja SurveyPal-järjestelmiin. Palautteet saatiin kerättyä lähes kaikilta työpaikkaohjaajakoulutuksen käyneiltä henkilöiltä. Vastausprosentiksi muodostui 93. Seuraavassa esitellään koonnit vastauksista, vastanneiden lukumäärä näkyy aina vastausvaihtoehtopalkin yläpuolella.

Kuten edellisessäkin hankkeessa, valtaosa sai tiedon koulutuksesta esimieheltään. Työtoverien merkitys tiedonantajana on kasvussa, samoin Internetin suhteessa koulutuksen käyneiden lukumäärään. Markkinointia tehtiin selvästi vähemmän kuin edellisessä hankkeessa ja se painottui esitteiden lähettämiseen.



Muualta kuin annetuista vaihtoehdoista tietoa oli saatu koulutajilta, työpaikan tiedotuskanavien ja sähköpostin kautta. (1.)

Suurin osa tiesi jonkin verran koulutuksen kokonaisuudesta ennen aloitusta, mutta edelleen useilla ei ollut käsitystä mistä koulutuksessa oli kysymys etukäteen. Osallistujille lähetettiin kutsun mukana ennakkomateriaalia ja opetussuunnitelma, mutta osassa tapauksia tieto oli mennyt esimiehille tai työ sähköpostiin, jonka käyttö oli vaihtelevaa. (2.)

Koulutuksen sisällön katsottiin vastanneen hyvin asetettuja tavoitteita. Opetussuunnitelma käytiin läpi ensimmäisellä tapausmiskerralla ja se auttoi avaamaan työpaikkaohjaajakoulutuksen keskeisimmät osa-alueet. (3. ja 4.)

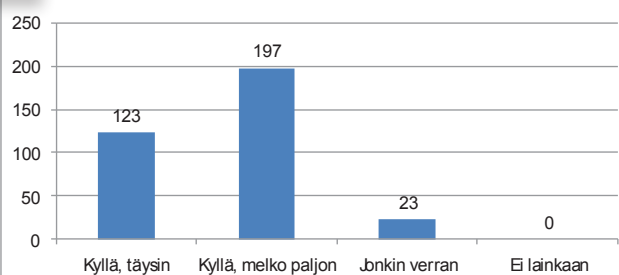
Opetuksen tasoa ja koulutuksen sisältöä on pidetty hyvänä. Aikaisemmin työpaikkaohjaajakoulutuksesta vastasi yleensä vain yksi tai kaksi kouluttajaa yhtä toteutuskertaa kohden. TOPO-hankkeen mentorointimallissa vastuukouluttajia saattoi mentorein lisäksi olla jopa 4-5 henkilöä. (5.)

Tilaisuuksia pidettiin aktiivivina ja keskusteluihin rohkaisevina. Erityisesti pienryhmätapaamisissa painotettiin keskustelun ja vuorovaikutuksen merkitystä. (6.)

Osallistujat itse arvioivat omaa aktiivisuuttaan kriittisesti. Pienryhmätapaamisissa pyrittiin rajaamaan koko maksimissaan viiteen henkilöön ja tätä kautta varmistamaan kaikkien näkökulman esiin tuonti. (7.)

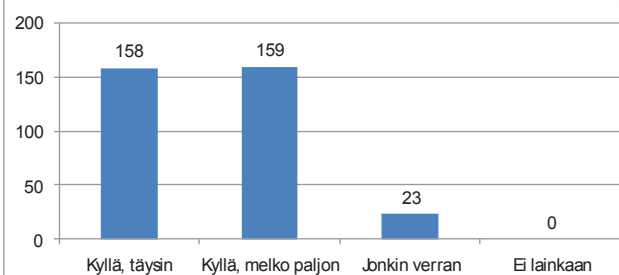
3.

Vastasiko koulutusjakson sisältö sen tavoitteita?



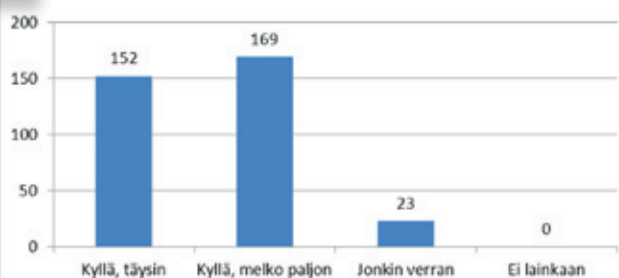
4.

Koitko koulutusjakson sisällön mielenkiintoiseksi?



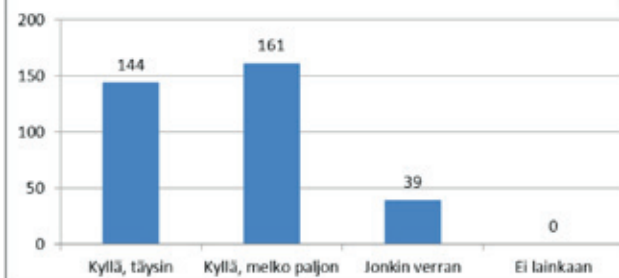
5.

Piditkö opetuksen tasoa koulutusjaksolle sopivana?



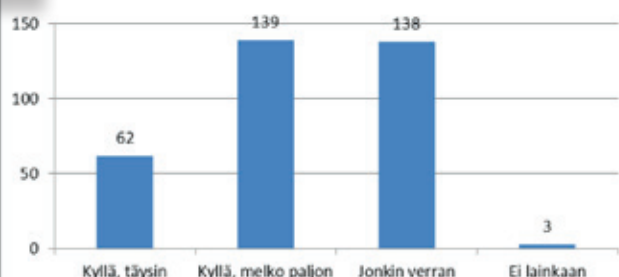
6.

Aktivoiko tilaisuus kysymyksiin ja keskusteluihin?



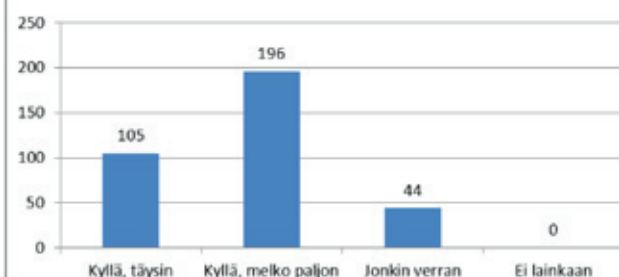
7.

Osallistuitko itse aktiivisesti keskusteluun?



8.

Koitko saaneesi koulutuksesta uutta tietoa ja uusia ajatuksia?



Valtaosa piti oppimiaan asioita itselleen tärkeinä. Koulutuksessa pyrittiin siihen, että työpaikkaohjaajat saivat työkaluja käytännön työhönsä opiskelijoiden kanssa. Palautteen perusteella tässä onnistuttiin. (11.)

Kaikki vastanneet olivat saaneet ainakin jonkin verran uutta tietoa tai uusia ajatuksia työhönsä. Positiivista oli huomata suurimman osan harkinnun oppimiansa asioiden hyödyntämistä omassa työssään. (12.)

Kuten edellisessä kysymyksessä, konkreettisesti toimintatapaan kehittävien määrä on kasvussa edelleen suhteessa aikaisempiin hankkeisiin.

Yhteenvetona työpaikkaohjaajakoulutuksista kerätystä palautteesta on noussut selkeästi monialaisuuden tärkeys. Uusien

ideoiden ja työpaikkaohjaajien vuorovaikutuksen ja verkostoitumisen kannalta tämä on merkittävä seikka. (13.)

Lopuksi

Työpaikkaohjaajakoulutuksia tullaan jatkamaan kasvavassa määrin oppilaitosorganisaatioiden omana toimintana nykyisen ESR-kauden päättyessä vuonna 2013. Koulutusten toteutusmalleja tulee edelleen kehittää vastaamaan työelämän tarpeita ja vahvistamaan synergiaa työpaikkojen ja oppilaitoksen välillä. Malleista pyritään rakentamaan innovatiivisia, muuttuvia koulutusrakenteita ja tutkintojen perusteita seuraavia ja edelleen vahvasti monialaisia. Erilaisia malleja voidaan toteuttaa alakohtaisesti, mutta työpaikkaohjaajalle on annettava valinnan vapaus hänelle parhaimman koulutusmuodon valintaan.

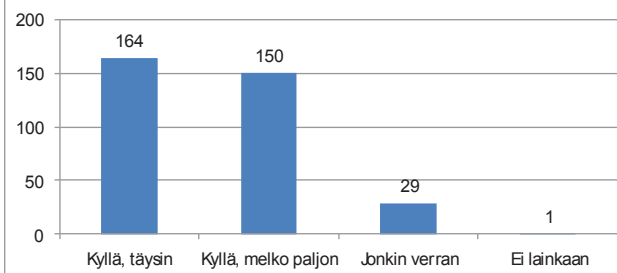
9.

Vaikutitko itse siihen, että sait haluamasi tiedot?



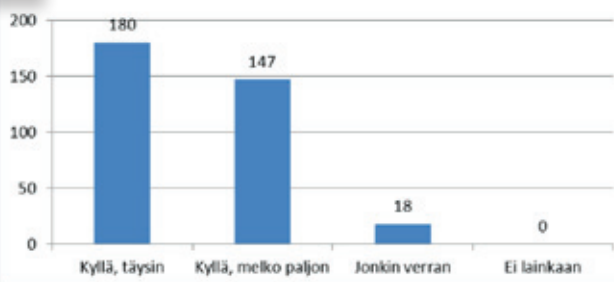
10.

Koitko, että opitut asiat olivat Sinulle tärkeitä?



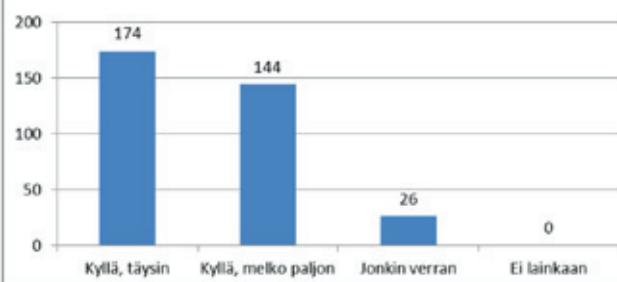
11.

Koitko, että koulutuksen opit ovat sovellettavissa käytäntöön?



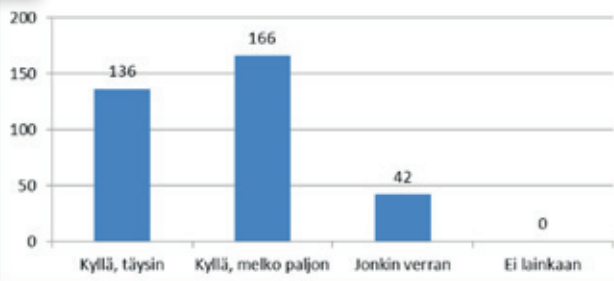
12.

Oletko harkinnut oppien soveltamista työhösi?



13.

Aiotko kehittää toimintatapoja opitun perusteella?



MENTORI MAIJU NIKKANEN PUHUMASSA TYÖPAIKKAOHJAAJILLE SYKSYLLÄ 2011

Työpaikkaohjaajan roolia ja merkitystä oleellisena osana opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien opintopolkua tulee korostaa ja nostaa esille entistä vahvemmin. Vuodesta 2011 alkaen Omniassa palkittiin Vuoden Työpaikkaohjaaja kunniakirjalla ai-

kuisopiston valmistajaistilaisuudessa. Palkinto on samalla tunnustus kaikille työpaikkaohjaajille heidän tekemästään työstä opiskelijoiden oppimisen ja osaamisen vahvistajina käytännön työelämän työtilanteissa.

OHJATUT TYÖELÄMÄJAKSOT – TYÖELÄMÄOSAAMISTA JA YHTEISTYÖTÄ

Ville Krannila

TOPO-hankkeessa opettajien työelämäosaamista kehitettiin ja vahvistettiin ohjattujen työelämäjaksojen kautta. Se oli myös keino kehittää työelämäyhteistyötä ja työssäoppimista sekä vahvistaa työpaikkaohjaajien osaamista. Työelämäjaksojen kautta saatiin koulutettua työpaikkaohjaajia, tehtyä oppimisympäristökartoituksia sekä perehdytettyä työelämää uusiin opetussuunnitelmiin. Myös koko työssäoppimisen prosessia kehitettiin laajalti eri aloilla.

Hankkeen juurruttamistyötä tehtiin rakentamalla jaksoille prosessikuvaus ja lomakkeisto. Työelämäjakson sopimus- ja suunnitelmalomake vietiin Omnian HR-järjestelmään ja jatkossa kaikki työelämäjaksolle lähtevät opettajat/kouluttajat täyttävät sen riippumatta siitä, onko taustalla hankerahoitus.

Työelämäjaksoilla olleet opettajat ja kouluttajat esittelivät jaksiaan TOPO-hankkeen työryhmässä, omissa osastokokouksissaan sekä opistojen kehittämissäpäivillä. Nämä esitykset sekä niiden tukimateriaali tarjosivat hienoja esimerkkejä siitä, mitä työelämäyhteistyö ja työelämässä tapahtuva oppiminen voivat parhaimmillaan olla. Näitä esityksiä on kerätty Wiki-alustalle osoitteeseen <http://omniatopo.wikispaces.com>.

Hankkeessa mallinnettiin opettajien ja kouluttajien ohjattujen työelämäjaksojen prosessi. Se vietiin osaksi Omnian prosessikarttaa ja otettiin myös pohjaksi yhteistyökumppaneiden suunnitelmassa omaa työelämäjaksojen toteutusmalliaan. Prosessi on kuvattu tämän julkaisun liitteissä (liite 4).

Hankkeen aikana erimuotoisina ja pituisina työelämäjakson suoritti yhteensä 64 opettajaa ja kouluttajaa.

Omniassa toteutetut työelämäjaksot

Työelämäjakson eripituisena 1-4 viikon jaksana suoritti Omnian aikuis- ja ammattiopistossa yhteensä 33 opettajaa ja kouluttajaa. 1-2 viikon pituisia KV-jaksoja toteutettiin yhteensä 6 kpl.

Jaksoille lähtijät ovat Omnian osalta noudattaneet strategian mukaista 5 vuoden välein tapahtuvaa työelämäosaamisen päivitystavoitetta. Kaikki jaksolle lähteneet opettajat ovat tehneet ennen jaksoa suunnitelman tavoitteineen ja käyneet esimiehen sekä projektipäällikön kanssa tavoitekeskustelun. Projektipäällikkö on käynyt kotimaan jaksos aikana ohjauskäynnillä työelämäjaksopaikassa. Työpaikkaohjaaja on osallistunut ohjauskeskusteluun ja tätä kautta on tiedotettu hankkeesta ja sen tavoitteista sekä saatu palautetta ja kehittämis ehdotuksia

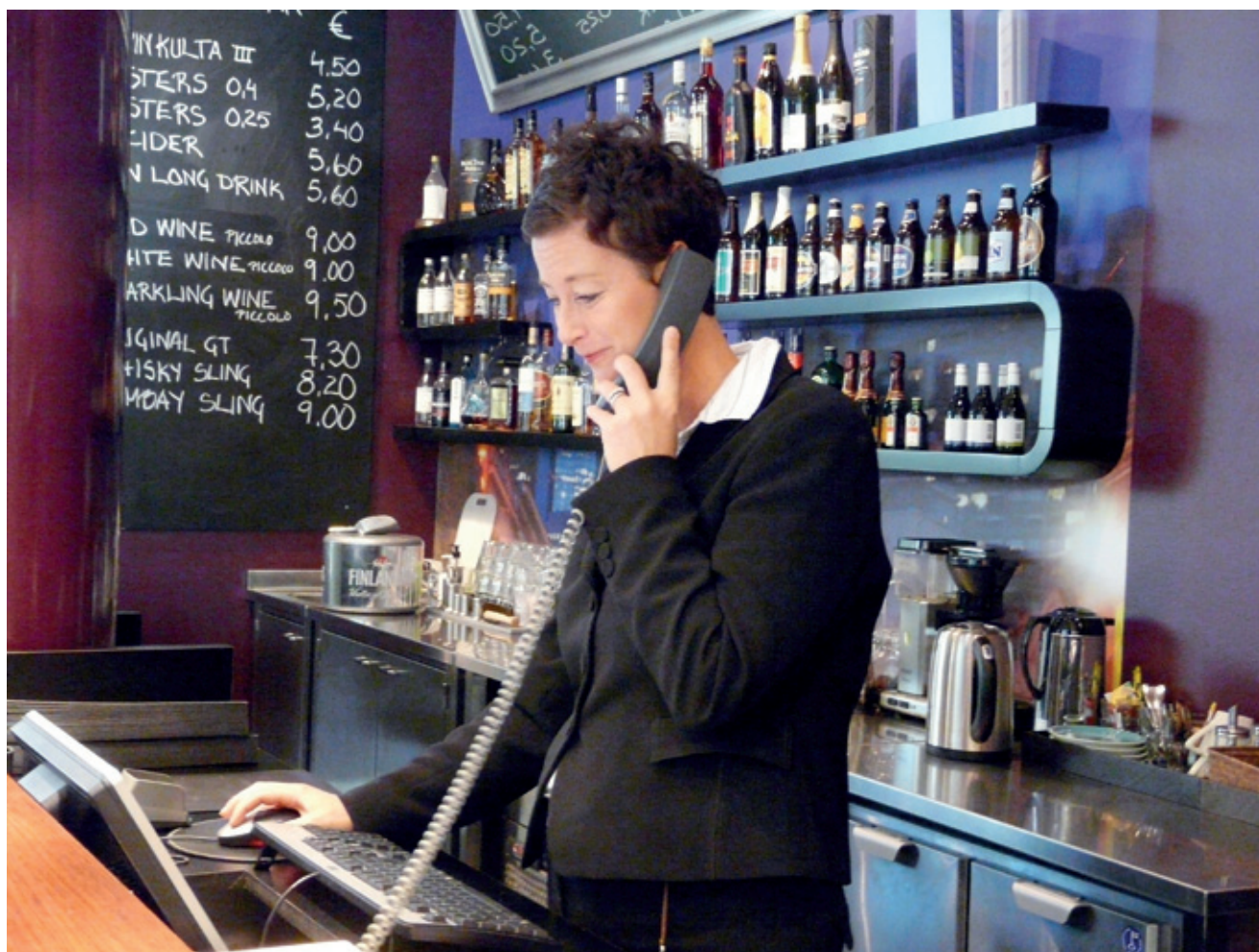
työelämäjaksojen toteutuksesta ja työelämäyhteistyöstä. Tämä on tärkeä oppilaitoksen ja elinkeinoelämän yhteistyön kehittämisen muoto.

Kaikki jaksolla käyneet opettajat ovat tehneet jaksonsa toimenpiteistä ja tuloksista raportin. Kaikki jaksos suorittaneet opettajat ovat palautteessaan korostaneet jaksosien tärkeyttä oman substanssiosaamisen, työelämäyhteistyön ja työssäoppimisen laadun suhteen. Kaikki opettajat ovat myös tehneet työelämäjaksoillaan oppimisympäristökartoituksen, jonka avulla on lisätty työssäoppimispaikan tuntemusta ja laatua. Oppimisympäristökartoitus on tärkeä työväline koko osastolle työssäoppimisen suunnittelussa. Opettajat ovat lisäksi jaksosillaan perehdyttäneet työpaikkaohjaajia uusiin opetussuunnitelmiin, kehittäneet opetusmetodejaan ja syventäneet työelämäyhteistyötä esimerkiksi rekrytoimalla työelämän edustajia kouluttamaan oppilaitokseen. Myös uusia työssäoppimispaikkoja on hankittu.

Opettajat ja työpaikkaohjaajat antoivat jaksostaan Webropol- ja myöhemmin SurveyPal-palautteen. Palaute on ollut yksimielisesti jaksosien tarpeellisuutta ja hyödyllisyyttä korostava. Jatkosakin opettajien työelämäjaksot ovat tärkeä työelämäyhteistyön kehittämisen toteutusmuoto.



OPETTAJAN KV-JAKSON TUOMISIA



OMNIAN AIKUISOPISTON KOULUTTAJA MINNA NAUKLER TYÖELÄMÄJAKSOLLA HOTELLI SELLOSSA

Keudassa toteutetut työelämäjaksot

Kaisa Aho, apulaisrehtori, Keuda

Topo hankkeen keskeinen toteutusmuoto oli opettajien työelämäjaksot. Työelämäjaksot kohtaan oli paljon kiinnostusta ja jakson suoritti Keudasta 14 opettajaa. Jaksot olivat enimmäkseen kuu-kauden mittaisia. Kolme opettajaa suoritti jaksonsa ulkomailla.

Opettajien työelämäjaksot herättivät paljon kiinnostusta Keudassa. Jokainen opettaja oli jaksoonsa ja kokemukseensa tyytyväinen ja he suosittelivat kokemusta kollegoilleen. Opettajat asettivat todella hyviä ja monipuolisia tavoitteita jaksolleen ja tavoitteet myös pystyttiin saavuttamaan. Tärkeää on ollut jakaa oppia ja kokemuksia kollegoille ja opiskelijoille tiimeissä, opettajainkokouksissa ja opetuksessa. Jaksojen antina on löydetty myös uusia työssäoppimisen paikkoja.

Koordinaattorina toimiminen vahvisti uskoani siihen, että yhteistyö työelämän kanssa mahdollisimman monipuolisesti on ehdottoman tarpeellista ja antoisaa ammatillisen koulutuksen kehittämisessä. Työelämässä tapahtuu paljon ja nopeasti ja vaarana on, että toimimme koulutuksessa irrallaan työelämän

arjesta ja tulevaisuuden visioista. Tärkeää yhteistyössä on myös muistaa opiskelijoiden osuus ja rooli. Yksi hyvä oppi opettajien työelämäjaksoilta osallistujien mukaan oli se, että kokemuksen jälkeen pystyy paremmin ymmärtämään ja eläytymään siihen, miltä opiskelijasta voi tuntua työssäoppimisen jaksoilla.

Luksiassa toteutetut työelämäjaksot

Kaija Lipasti, lehtori, Luksia

Olen toiminut sosiaali, terveys – ja liikunta-alan yhteistyöhenkilönä lähihoitajakoulutuksessa. Tehtäviini on kuulunut mm. Topo-yhteistyöpalaverit Omniassa, opettajien ohjaus työelämäjaksolle, tiedottaminen sekä opettajille että esimiehille työelämäjaksoista.

Olen koonnut seuraavaan hyödyt eri toimijoiden näkökulmasta:

Hyöty työelämäjaksolla olleille opettajille:

Työelämäjaksolla olleet opettajat ovat nähneet erittäin hyödylliseksi päivittää ammatillista osaamistaan jaksoilla sekä nähneet sen tarpeelliseksi saada sen oppilaitoksen omarahoitteiseksi



KEUDAN NINA AULA HIGHFIELD-HOTELLISSA ENGLANNISSA KV-JAKSOLLA

toiminnaksi. Osa näkee tarpeellisena päivittämisen jopa 3v välein. Jakson aikana on lisäksi käyty hedelmällistä keskustelua opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvistä asioista ja varmistettu paikan soveltuvuutta työelämäjaksolle sopivaksi paikaksi.

Hyöty opiskelijoille:

Opiskelijat hyötyvät välillisesti opettajan työelämäjaksosta, koska opettaja voi hyödyntää päivittämäänsä tietoa teoriaope-



OMNIAN AIKUISOPISTON KOULUTTAJA SARI STALDER TYÖELÄMÄJAKSOLLA EVIRASSA

tuksessa sekä soveltaa paremmin työelämän ja ammattitaidon arviointikriteeristön vaatiman osaamisen. Opiskelijoiden on helpompi mennä työelämäjaksolle, koska opettajat pystyvät paremmin kuvaamaan tämän päivän työelämän vaatimuksia.

Hyöty työelämälle:

Työelämän edustajat arvostavat opettajien näkyvyyttä työelämässä ja tätä kautta vuoropuhelu lisääntyy sekä löydetään yhteinen "kieli". Työelämän edustajat kokevat usein vieraaksi ja vaikeaselkoisiksi mm. arviointikriteeristöt, joten näiden aukipurkaminen ja tuominen käytännön tasolle on myös koettu hyödylliseksi.

Hyöty oppilaitokselle:

Mielestäni oppilaitos hyötyy monella tasolla opettajien työelämäjaksoista. Mm. ammatillinen osaaminen lisääntyy, joka näkyy laadukkaana opetuksena. Laadukkuus näkyy opiskelijoiden palautteissa ja toisaalta opiskelijat välittävät viestiä eteenpäin, jolloin saadaan uusia hakijoita koulutukseen. Opettajien työtyytyväisyys kasvaa, joka vaikuttaa työmotivaatioon. Työelämäjaksolla olleet opettajat ovat jakaneet kokemuksiaan opintoalokokouksissa, jolloin hyöty saadaan oppilaitoksen käyttöön. Työelämäjaksolta saatujen palautteiden perusteella on muutettu toimintatapoja koskien mm. opiskelijoiden työelämäjaksoja.

Itse osallistuvana opettajana olen saanut erittäin paljon uutta näkemystä eri alojen koulutuksesta ja koulutusrakenteesta. On ollut myös hedelmällistä verkostoitua eri oppilaitosten kesken.

KV-työelämäjaksot

TOPO-hankkeessa toteutettiin yhteensä 10 kansainvälistä työelämäjaksoa 1-2 viikon mittaisina. Maat, joissa jaksot käytiin, olivat Espanja, Irlanti, Englanti, Hollanti, Ruotsi sekä Viro. Pää tavoitteena oli työn tekeminen vastaavanlaisissa ammatillisissa olosuhteissa kuin Suomessakin, opiskelijoiden kansainvälisen opintopolun kehittäminen ja vahvistaminen sekä kansainvälisen yhteistyön kehittäminen. Myös uusia mahdollisuuksia opiskelijoiden vaihtoon saatiin avattua.

Kansainvälisten työelämäjaksojen merkitys tulevaisuudessa korostuu kun opintopolut ja työssäoppiminen myös ulkomailla laajenevat. Hankkeessa tehtiin kv-työelämäjaksoille englanninkielinen prosessikuvaus ja kv-jaksot liitettiin osaksi yhteistä sopimus- ja suunnitelmalomaketta. Jatkohankkeissa hyödynnetään kehitettyjä käytäntöjä.

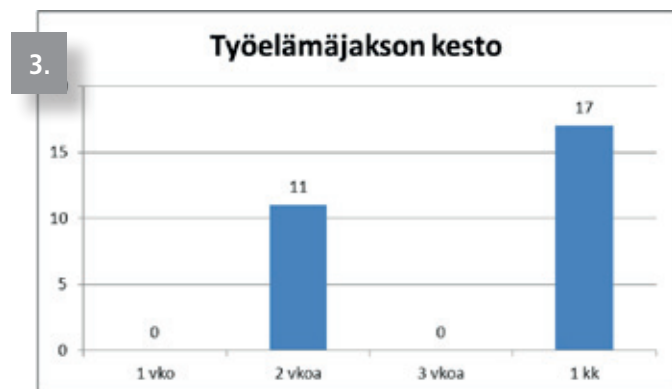
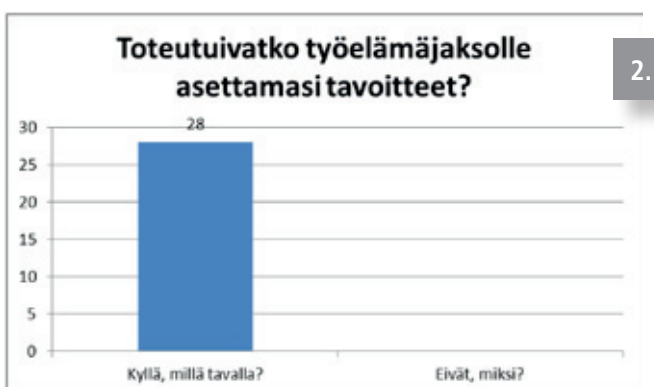
Palaute työelämäjaksoista

Opettajien ja työpaikkaohjaajien antamaa palautetta käsiteltiin hankkeen työryhmässä, ohjausryhmässä sekä laajemmin Omnia-koulutuksen kehittämistoimikunnassa. Yhteensä palautteen työelämäjaksosta antoi 28 opettajaa/kouluttajaa sekä 49 työpaikkaohjaajaa.

Kaikki vastanneet kokivat tavoitteidensa toteutuneen työelämäjaksolla. Kysymyksen jälkeen pyydettiin selvittämään tavoitteiden toteutumista. Monet kokivat lyhyessäkin ajassa saavuttaneensa tavoitteensa ja jopa ylittäneen ne. (1.)

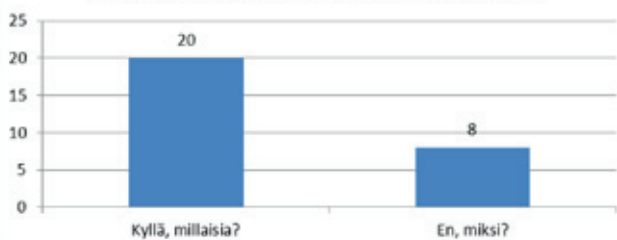
Suurin osa koki jakson muuttaneen tapaansa toimia opettajana. Kysymyksen jälkeen pyydettiin selvennystä asiaan ja esille nostettiin substanssiosaamisen kehittyminen, keskittyminen konkreettisiin asioihin, työelämälähtöisyys opetuksessa sekä monipuoliset toimintatavat. Kielteisesti vastanneet totesivat vain saaneensa vahvistusta oikeaan opetustapaansa. (4.)

ALLA KOONNIT OPETTAJIEN/KOULUTTAJIEN ANTAMASTA PALAUTTEESTA.



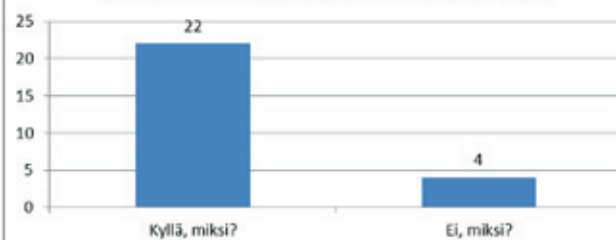
5.

Saitko työelämäjaksolta ideoita kehittää oppilaitoksesi ammatillista koulutusta ja opetussuunnitelmia?



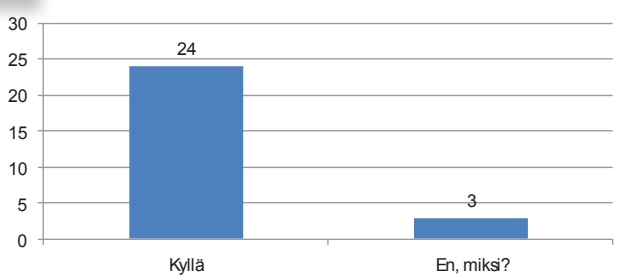
6.

Antoiko työelämäjakso valmiuksia kehittää opiskelijoiden työssäoppimista ja työllistymistä?



7.

Oletko tiedottanut jaksostasi henkilökunnalle/ omalle osastolle?



Suurin osa oli myös saanut ideoita kehittää oppilaitoksensa ammatillista koulutusta ja opetussuunnitelmia. Koulutuksen työelämävastaavuuden kehittämisen kannalta tätä voidaan pitää hyvänä asiana. Uusina ideoina nostettiin esille työelämän aktiivisempi mukaanotto opetussuunnitelmatyöhön, tavoitteiden konkretisointi sekä materiaalin kehittäminen. Kielteisesti vastanneet eivät juuri kuvanneet syitä tähän, eräiden mielestä jakso oli liian lyhyt opetussuunnitelmanäkökulman kehittämiseen. (5.)

Kysymyksellä haluttiin selvittää työelämäjakson vaikutusta opiskelijoiden työssäoppimisen kehittämiseen ja työllistymisen parantamiseen. Hyötynäkökulmana lähes kaikki toivat esiin lisääntyneen ymmärryksen siitä, mitä opiskelija työssäoppiesaan konkreettisesti tekee ja samalla kyky kertoa asiasta paremmin esimerkiksi top-infoissa. (6.)

Erittäin tärkeänä seikkana työelämäjaksojen vaikuttavuudessa on siitä jälkikäteen tapahtuva tiedotus omassa organisaatiossa. Valtaosa opettajista/kouluttajista ilmoitti tiedottaneensa omaa osastoa tai muuta henkilökuntaa. Väyliä tähän oli erilaisia. Esimerkiksi aikuisopiston kehittämissäpäivässä toteutetut näytellykävetyt, joissa kouluttajat esittelivät jaksojaan, oli hyvä tapa saada kokemuksia jaettua yli alakohtaisten rajojen. (7.)

Avoimet kysymykset

Opettajien ja kouluttajien kyselyssä oli lisäksi useita avoimia kysymyksiä, joissa pyydettiin kuvamaan vapaasti työelämäjakson tavoitteita, työelämäjaksolla tehtyjä työtehtäviä, kokemuksia, oppimista, mahdollisia vaikeuksia ja haasteita sekä yleisesti kehitysideoita työelämäjaksojen ja työelämäyhteistyön toteutukseen oppilaitosten ja elinkeinoelämän välillä.

Työelämäjaksojen merkityksestä yleisesti todettiin mm. seuraavaa:

"Työelämäjaksot ovat erittäin tärkeitä mahdollisuuksia kehittää kouluttajia ja tehdä yhteistyötä työelämän kanssa"

"Opettajat hautautuvat helposti oppilaitoksen "pyörteisiin" ja vaikka omaavat vahvan substanssiosaamisen, vieraantuvat he helposti työelämän realiteeteista"

"Yhteistyö työpaikkaohjaajien kanssa vahvistuu"

"Tällainen kokemus tuo valtavasti innostusta oman alan opetukseen"

"Työelämäjaksoja ei saa missään nimessä lyhentää"

Mahdollisista vaikeuksista, haasteista ja kehittämiskohdista mainittiin seuraavia:

"Olisin halunnut paneutua vielä syvemmin erilaisiin työtehtäviin"

"Pidempi aika antaisi lisää kielellistä varmuutta"

"Jakso tuntui menevän todella nopeasti"

"Haasteena oli uudenlaiset asiat ja se, että omia opetusasioita oli hoidettava jonkin verran samalla"

"Alkupäivät ja sopeutuminen olivat vaikeimpia, työajat olivat erilaiset verrattuna kouluun"

"Aikatauluttaminen, että ehti olla riittävästi yhdessä paikassa"

"Alussa oli vaikea sopeutua kiireettömyyden tuntuun"

"Yhteistyö paikan johtajan kanssa oli hankalaa, sillä hänen oli vaikea mieltää opettajan läsnäoloa työyhteisössä"

"Omalla mukavuusalueella poistuminen"

"Opetustyön luikertelu työelämäjaksolle sähköpostien muodossa"

"Jaksolla olo näytti, että opiskelijoilla voi olla vaikeuksia asettua sisälle työyhteisöön"

Työelämän kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja sen kehittämisestä kuvattiin toimenpiteitä:

"Työssäoppimisjaksolla vielä tiiviimpi yhteistyö työpaikkojen kanssa"

"Kannustan opiskelijoita kv-vaihtoon"

"Vierailuja ja opintokäyntejä lisää"

"Pitämällä sähköpostiyyhteyttä säännöllisesti"

"Yhteiset koulutuspäivät"

"Uusia top-paikkoja saatiin hankittua"

"Työelämän osaajia voisi kutsua koululle aina ennen top-jakson alkua"

"Lähetän paikkoihin lisää eri alojen opiskelijoita monipuolisempiin työtehtäviin"

Työelämäjaksojen tiedotuksesta ja opitun osaamisen jakamisesta todettiin seuraavaa:

"Olen kertonut työelämäjaksostani yhteisessä pedagogisessa päivässä"

"Olen vienyt opiskelijat käynnille työelämäjaksopaikkaani"

"Kaikkien työpaikkojen tiedot ovat kaikkien hyödynnettävissä"

"Olen kannustanut muita samanlaiseen kokemukseen"

"Olen esitellyt jaksoni paikkoja opiskelijoille opetuksen ja top-infojen yhteydessä"

"Toin mukanani jaksolta verkostot, joita voi jatkossa hyödyntää"

"Jakson kautta saatiin osallistujia työpaikkaohjaajakoulutukseen"

Työelämäjaksojen toteutukseen annettiin mm. seuraavia kehitysehdotuksia:

"Riittävän aikainen ennakointi, jos lähtö on syksyllä niin edellisenä keväänä on asiat oltava kunnossa"

"Sijainen olisi aina oltava, jaksolta ei voi oikein hoitaa opiskelija-asioita"

"Jaksojen tulisi olla pidempiä (2 kk)"

"Yhdessä kuukaudessa oppii juuri työtehtävät, sen jälkeen loppu aika. Kesto 2 kk olisi parempi"

"Työelämäjaksoja pitäisi olla useammin, 2-4 vuoden välein"

"Kaikkien opettajien tulisi päästä ja olla jaksoilla säännöllisesti"

"Työelämäjaksopaikan tulisi antaa paremmin ohjausta ja osallistua tavoitteiden määrittämiseen"

"Tiedotus työelämäjaksoista pitäisi olla tehokkaampaa"

Työpaikkaohjaajien kysely

Valtaosa työpaikkaohjaajista oli saanut riittävästi lisätietoa ennen jakson alkamista opettajan/kouluttajan tavoitteista ja jakson toteutusmuodosta. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki olivat sitä mieltä, että opettajat tarvitsevat työelämäjaksoja oman osaamisensa päivittämiseen. (9.)

Kaikki vastanneet ilmoittivat tavoitteiden toteutuneen. Suurin osa myös yleisten tavoitteiden mukaisesti kertoi saaneensa uutta tietoa näytöistä ja/tai tutkinnon suorituksista sekä uusista opetussuunnitelmista. (11.)

Työelämäjaksojen suunnittelussa ja raportoinnissa huomiota suunnattiin siihen, miten työpaikka hyötyy konkreettisesti työelämäjaksosta. Hyötynäkökulmia oli erilaisia, mutta vajaa puolet työpaikoista koki opettajien/kouluttajien tuoneen uu-

sia ajatuksia ja käytänteitä, jotka olivat hyödynnettävissä organisaation toiminnassa. Lisäksi työpaikkaohjaajia pyydettiin nimeämään kyseisiä käytänteitä. Useimmat liittyivät konkreettisesti työpaikan toimintatapoihin ja alakohtaisiin työprosesseihin. Myös työssäoppimiseen liittyvät käytänteet liitettiin tähän kohtaan. (12.)

Työelämäyhteistyön lisäämisen kannalta opettajien ja kouluttajien jaksot ovat erittäin tärkeitä. Työelämä yhtyi tähän näkemykseen. (13.)

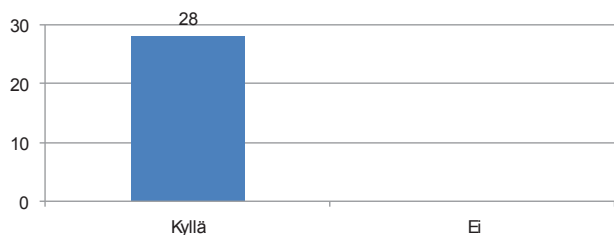
Avoimet kysymykset

Avoimissa kysymyksissä tiedusteltiin kuinka usein ja kuinka pitkiä jaksoja työpaikkaohjaajat pitivät tarpeellisina ammatillisille



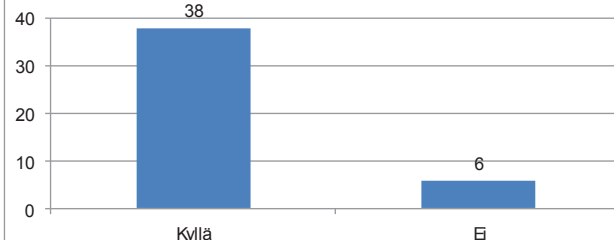
10.

Saavuttiko työyhteisönne ne tavoitteet, jotka olitte jaksoon liittäneet?



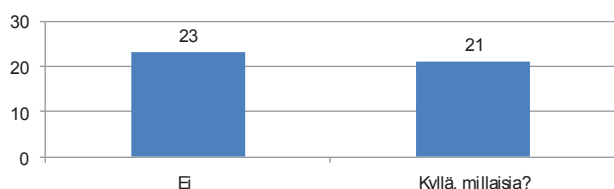
11.

Saiko työyksikkönne uutta ja käyttökelpoista tietoa oppilaitoksen opetussuunnitelmista, arvioinneista, aikuisopiskelijoiden ja nuorten näytöistä sekä niiden vaikutuksesta työelämälle?



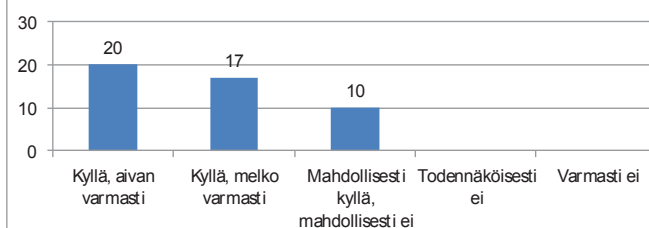
12.

Kehittyikö opettajan työelämäjakson aikana joitakin uusia käytänteitä, joita aletaan soveltaa työyksikössä?



13.

Lisääkö opettajan työelämäjakso jatkossa yhteistyötä työelämän ja oppilaitoksen välillä?



TYÖELÄMÄJAKSO RAKENNUSTYÖMAALLA KAUNIAISSA

Lopuksi

Ammatillista koulutusta tulee kehittää yhdessä työelämän kanssa ja vastaamaan työelämän tulevia haasteita. Opettajilla on velvollisuus ylläpitää ammattitaitoaan.

Tavoitteena on, että opettajat päivittävät ammattitaitoaan työelämäjaksolla 5 vuoden välein, jos opettaja ei muulla tavoin ole ylläpitänyt työelämäosaamistaan. Työelämäjaksot on tarkoitettu ensisijaisesti päätoimisille, vakinaisille ammatillisten aineiden opettajille. Työelämäosaamisen päivitystarve arvioidaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Työelämäjaksosta sovitaan aina etukäteen esimiehen kanssa ja tehdään suunnitelma HR-järjestelmässä.

opettajille/kouluttajille. Lähes kaikki toivoivat jaksoja useammin kuin viiden vuoden välein. Jakson pituudeksi sen sijaan suositeltiin yhdestä viikosta neljään viikkoon, jopa muutaman päivän jaksoja pidettiin hyödyllisinä.

Opettajien/kouluttajien työelämäjaksojen kehittämisestä annettiin seuraavia ehdotuksia:

"Voisi olla pidempi jakso"

"Yhteinen tavoitteiden asettelu"

"Opettajan olisi hyvä tutustua useampiin erilaisiin työssäoppimiskohteisiin henkilökohtaisesti"

"Kehitys on huimaa kaikilla aloilla, opettajan työkokemuksen merkitys korostuu"

"5 vuotta on aivan liian pitkä väli jaksolle"

Opettajien ja kouluttajien työelämäjaksot ovat tärkeä työelämäyhteistyön kehittämisyväly. Niiden kautta opetus ja ohjaus saavat samalla työelämälähtöisen otteen, joka on ensisijainen tavoite tulevaisuuden osaajia valmennettaessa niin nuorten kuin aikuistenkin koulutuksen alueella. Työelämäjaksojen toteutus voi olla hyvin monimuotoinen ja tulee mukautua lähtijän ja kohteena olevan työpaikan tarpeisiin. Työpaikkaohjaajien koulutus ja perehdyttäminen on yksi hyvä toteutusmuoto, mutta vaihtoehtojakin löytyy. On hyvä muistaa työelämäjakson tärkein tavoite; opettajan/kouluttajan työelämäosaamisen kehittäminen ja työelämäyhteistyö. Näiden tavoitteiden kirkastaminen ohjaa hyödyn kaikkien osapuolten ja viime kädessä aina opiskelijan/tutkinnon suorittajan käyttöön.

KOKEMUKSIA OPETTAJAN TYÖELÄMÄJAKSOSTA

Päivi Vuorihuhta, lehtori, Omnia

Olin työelämäjaksolla Espoon kaupungin, Auroran koululla. Työelämäjaksoni kesti neljä viikkoa. Tavoitteena jaksolla oli kouluttaa kolme Espoon kaupungin laitoshuoltajaa työpaikkaohjaajiksi, lisätä työelämän ja oppilaitoksen yhteistyötä sekä tehdä työpaikkakartoitusta.

Ennen työelämäjaksoa tein alkukartoituksen, minkälaisia osaamista tulevilla työpaikkaohjaajilla on. Kävin kaikkien kanssa noin tunnin keskustelun jonka aikana selvitettiin työpaikkaohjaajan opetussuunnitelman mukaiset osaamisalueet ja mitä niistä osaa ja mitä tulee opiskella tai vahvistaa osaamista. Jokaisella koulutettavalla oli toive, että heidän ei tarvitsisi kovon paljon kirjoittaa, ovat kuulemma kovasti käytännön tekijöitä. Heidän toiveena oli myös, että voisimme keskustella ja jakaa mielipiteitä.

Työpaikkaohjaajien kouluttaminen:

Koulutin kolme laitoshuoltajaa työpaikkaohjaajiksi. Kävimme kaksi kertaa viikossa neljän tunnin ryhmäkeskusteluja. Katsoimme kannettavalta tietokoneelta videoita ja työskentelimme pareittain, tehden samalla siivoustyötä. Keskustelu / koulutustilaisuudet pidimme koulutettavien sosiaaliloissa. Olin mukana muina aikoina koulutettavien kanssa tekemässä siivoustyötä. Työn ohessa koulutettavat opastivat minua erilaisiin työtehtäviin, omaan työpaikkaansa ja siellä oleviin työvälineisiin. Tällä tavalla saimme käytännössä harjoitella uuden opiskelijan/työntekijän perehdyttämistä. Päivän päätteeksi keskustelimme tilanteista ja vaihdoimme mielipiteitä.

Perehdyttämisen toteutimme samalla tavalla. Jokainen koulutettava perehdytti minut omaan työalueeseensa ja työpaikkaansa. Koulutettavat päivittivät oman työpaikkansa perehdyttämismateriaalin.

Perehdyimme myös näyttötutkintojärjestelmään niin nuorten ammattiosaamisen näyttöjen osalta kuin aikuisten tutkintosuorituksiin. Käytimme yhden koulutustilaisuuden tutustuen Omnian oppilaitokseen ja meillä käytettävissä oleviin esim. erilaisiin lomakkeisiin.

Työelämän ja oppilaitoksen yhteistyön lisääminen:

Työpaikalla työpaikkaohjaajan kouluttaminen antaa mainion mahdollisuuden lisätä yhteistyötä työelämän kanssa. Jo pelkästään se, että on tavannut tulevan työpaikkaohjaajan, nähnyt ja saanut itse todeta millainen työpaikka on, helpottaa yhteydenottoa ja madaltaa kynnystä ottaa yhteyttä työelämään.

Työpaikkakartoituksen tekeminen:

Tein kolme eri työpaikkakartoitusta. Käytiin koulutettavien kanssa läpi työpaikalla olevat siivouskoneet, -laitteet ja välineet. Selvitin työpaikkojen toimintaperiaatteet ja minkälainen opiskelija esimerkiksi olisi hyvä missäkin kohteessa.

Omia ajatuksia

Työpaikkaohjaajien kouluttaminen heidän omalla työpaikallaan on mielestäni yksi ja myös hyvä vaihtoehto. Koulutettavilta saatu palaute myös rohkaisee jatkamaan samaa toimintaa. Hyvinä asioina voidaan pitää henkilökohtaista ohjausta ja opastusta, henkilökohtaisten suhteiden luomista, opettajan hyvää ja perusteellista tutustumista työpaikkaan. Työnantajalta tällainen koulutus tietysti vaatii enemmän resursseja, kun koulutus järjestetään muutamalle henkilölle, kun sama kouluttaja voisi kouluttaa useampia samalla.

Käytännön työtä tekeville henkilöille tällainen koulutus on myös hyvä vaihtoehto. Koulutettava pääsee itse tekemään ja kokeilemaan erilaisia tapoja, saa saman tien palautteen ja voi keskustella ja pohtia asioita henkilökohtaisesti.

Kehittämiskohteena voidaan pitää tällaisessa muodossa hyvin suppeaa näkemystä, niin ohjaukseen kuin perehdytykseenkin. Usein keskustelut menivätkin siihen, kuinka juuri heidän työpaikassaan asioita tehdään, jolloin kokemus siitä miten asioita voisi tehdä myös toisin, kun ei ole toisen alan/ toisen työpaikan edustajia mukana. Monialaisessa ryhmässä koulutettavat huomaavat paremmin, että ohjaus, perehdyttäminen ja opastaminen ovat samanlaista, alasta riippumatta.

TOPO-TYÖRYHMÄKOKOUKSIEN PALAUTETTA AJALLA 2009-2012

Kaija Lipasti, lehtori, Luksia

Olen toiminut sosiaali,-terveys – ja liikunta-alan yhteistyöhenkilönä lähihoitajakoulutuksessa. Tehtäviini on kuulunut mm. Topo-yhteistyöpalaverit Omniassa, opettajien ohjaus työelämäjaksolle, tiedottaminen sekä opettajille että esimiehille työelämäjaksoista.

Olen koonnut seuraavaan hyödyt eri toimijoiden näkökulmasta:

Hyöty työelämäjaksolla olleille opettajille:

Työelämäjaksolla olleet opettajat ovat nähneet erittäin hyödylliseksi päivittää ammatillista osaamistaan jaksoilla sekä nähneet sen tarpeelliseksi saada sen oppilaitoksen omaraahoitteiseksi toiminnaksi. Osa näkee tarpeellisenä päivittämisen jopa 3v välein. Jakson aikana on lisäksi käyty hedelmällistä keskustelua opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvistä asioista ja varmistettu paikan soveltuvuutta työelämäjaksolle sopivaksi paikaksi.

Hyöty opiskelijoille:

Opiskelijat hyötyvät välillisesti opettajan työelämäjaksosta, koska opettaja voi hyödyntää päivittämäänsä tietoa teoriaopetuksessa sekä soveltaa paremmin työelämän ja ammattitaidon arviointikriteeristön vaatiman osaamisen. Opiskelijoiden on helpompi mennä työelämäjaksolle, koska opettajat pystyvät paremmin kuvaamaan tämän päivän työelämän vaatimuksia.

Hyöty työelämälle

Työelämän edustajat arvostavat opettajien näkyvyyttä työelämässä ja tätä kautta vuoropuhelu lisääntyy sekä löydetään yhteinen ”kieli”. Työelämän edustajat kokevat usein vieraaksi ja vaikeaselkoisiksi mm. arviointikriteeristöt, joten näiden aukipurkaminen ja tuominen käytännö tasolle on myöskin koettu hyödylliseksi.

Hyöty oppilaitokselle

Mielestäni oppilaitos hyötyy monella tasolla opettajien työelämäjaksoista mm. ammatillinen osaaminen lisääntyy, joka näkyy laadukkaan opetuksena. Laadukkuus näkyy opiskelijoiden palautteissa ja toisaalta opiskelijat välittävät viestiä eteenpäin, jolloin saadaan uusia hakijoita koulutukseen. Opettajien työtyytyväisyys kasvaa, joka vaikuttaa työmotivaatioon. Työelämäjaksolla olleet opettajat ovat jakaneet kokemuksiaan opintoalajokouksissa, jolloin hyöty saadaan oppilaitoksen käyttöön. Työelämäjaksolta saatujen palautteiden perusteella on muutettu toimintatapoja koskien mm. opiskelijoiden työelämäjaksoja.

Itse osallistuvana opettajana olen saanut erittäin paljon uutta näkemystä eri alojen koulutuksesta ja koulutusrakenteesta. On ollut myös hedelmällistä verkostoitua eri oppilaitosten kesken.

MENTOROINTI TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSESSA – TOPO- HANKKEEN MALLINNUS

Eeva-Liisa Puska, lehtori, Omnia

Taustaa

Idea mentoroinnista työpaikkaohjaajakoulutuksessa syntyi vuonna 2008 Omnian organisaatiomuutosten ja uusien hankehakujen myötä. Omniassa oli työpaikkaohjaajakoulutuksista vastannut muutama eri aloja edustava aikuisopistuksen vastuukouluttaja jo 1990-luvulta lähtien. Päätoimisia työpaikkaohjaajakouluttajia ei ollut. Vuonna 2008–2009 HAMK:in hallinnoima Kokeva Osaaja -hanke toteutti Omniassa työpaikkaohjaajakouluttajien koulutuksen, johon osallistui 15 henkilöä sekä ammatti- että aikuisopistosta, eri toimipisteistä ja eri aloilta. Samaan aikaan alkuperäiset työpaikkaohjaajien kouluttajat olivat poistuneet Omnian palveluksesta, siirtyneet toisiin tehtäviin tai eläkkeelle. Syntyi ajatus yhden eläkkeelle jäämässä olevan kouluttajan toimimisesta mentorina aloittaville kouluttajille. Hän oli kouluttanut työpaikkaohjaajia jo 10 vuotta monialaisesti eri Omnian toimipisteissä ja ollut mukana aiemmissa TPO-koulutusprojekteissa. Lisäksi hankkeen kumppaneilla Keudalla ja Luksialla oli myös tarve mallintaa työpaikkaohjaajakoulutus omissa organisaatioissaan, joten mentorin sitoutui toteuttamaan mallia ja siirtämään osaamistaan myös heille. Kokeva Osaaja-hankkeen kouluttama joukko muodosti Omnian mentoroitavien kouluttajien perusjoukon, heillä oli valmiiksi koulutus ja motivaatio hyödyntää oppimistaan. Tavoitteeksi mentoroinnille osana TOPO -hanketta asetettiin:

- koulutusosaamisen varmistaminen
- hiljaisen tiedon siirtäminen
- monialaisuus ja monimallisuus
- juurruttaminen organisaation perustoimintaan

Mentori jäi eläkkeelle aikuisopiston lehtorin virasta ja siirtyi osa-aikaiseksi mentoriksi TOPO -hankkeeseen. Koulutusten suunnittelu käynnistettiin välittömästi myönteisen rahoituspäätöksen jälkeen.

Koulutusten suunnittelu toteutettiin yhteistyössä mentorin ja mentoroitavien kanssa. Myös projektipäällikkö on mahdollisuuksien mukaan ollut mukana suunnittelussa. Mentoritavat kouluttajat ovat muodostaneet työryhmän, joka on kokoontunut noin kerran kuukaudessa raportoimaan ja arvioi-

maan suunnitellut ja toteutetut koulutukset sekä kehittämään toimintaa. Lisäksi jokaisesta koulutuksesta on pidetty erikseen suunnittelu- seuranta- ja arviointipalavereja. Suunnittelupalaverissa on kuvattu koulutuksen toteutus, koulutettavilta saatu palaute ja tehty tarvittavia muutoksia tuleviin koulutuksiin, jaettu vastuut sekä sovittu käytettävästä materiaalista.

Keudan ja Luksian mentoritavat kouluttajat kävivät ensin Omnian työpaikkaohjaajakoulutuksen ja alkoivat sen jälkeen suunnitella koulutuksen toteuttamista omissa organisaatioissaan. Mentori oli mukana heidän prosessissaan samoin kuin Omnian toteutuksessa.

Työpaikkaohjaajakoulutuksia toteutettiin hankkeen aikana kaksi keväisin ja kaksi syksyisin. Toinen koulutus oli iltapäivisin 12.30–16 ja toinen iltaisin klo 17.30–21. Koulutus koostui neljästä iltapäivästä/illasta, sekä kahdesta kolmen tunnin pienryhmätapaamisesta (4-5 osallistujaa). Lisäksi koulutettavat tekivät kehittämistehtävän työyhteisöönsä. TOPO -hankkeessa on toteutettu myös organisaatiokohtaisia koulutuksia sekä verkkokoulutusta eTopo -alustan kautta. Organisaatiokoulutukset ovat olleet osittain em. mallin mukaisia tai erikseen räätälöityjä. Perussisällöt ovat kuitenkin olleet samat ja koulutukset on järjestetty organisaation omissa tiloissa.

Kaikki oppilaitoksissa järjestetyt koulutukset ovat olleet pääsääntöisesti monialaisia, joten osallistujat ovat edustaneet eri työelämän aloja ja erilaisia organisaatioita. Koulutuksiin on



TYÖPAIKKAOHJAAJIEN SEMINAARIN RYHMÄTYÖTÄ SYKSYLLÄ 2009

osallistunut myös opettajia ammattiopistosta sekä kouluttajia aikuisopistosta. Työpaikkaohjaajakoulutusten osalta mentori-malli on osoittautunut hyväksi tavaksi kouluttaa työpaikkaohjaajien kouluttajia.

Mentorointi TOPO -hankkeen työpaikkaohjaajakoulutuksessa

Ihmissuhteet ja verkostot ovat keskeisiä yksilön kehityksen kannalta. Nykyinen työelämä edellyttää työntekijöiltä elinikäistä oppimista, johon he tarvitsevat muiden tukea ja apua. Karjalaisen mukaan mentorointi on yksi elinikäiseen oppimisen ohjaustoimi, jolla autetaan yksilöitä ylittämään henkilökohtaisia esteitä ja ottamaan käyttöön omat voimavaransa. Psykososiaalinen tuki vahvistaa omaa osaamisentunnetta, selkeyttää identiteettiä ja omaa roolia työyhteisössä. (Karjalainen 2010)

Pitkäaikainen kokemus, oikeiden ja virheellisten valintojen kautta syntynyt onnistunut toiminta sekä työtä tehdessä muodostunut ammattitaito synnyttävät hiljaista tietoa ja äänetöntä taitoa. Asiantuntijatason ammattitaito ja osaaminen ilmenee lähes tiedostamattomana toimintana. Joskus ammattilaisen on vaikeaa kertoa, miten hän työn tekee, näyttäminen ja ohjattavan kysymykset johdattavat tietolähteelle. Tieto jalostuu taidoksi soveltamalla sitä toimintaan. Äänettömän taidon taustalla on kokeiluja, epäonnistumisia, korjausliikkeitä, virheellisiä tulkintoja ja oivalluksia. Äänettömän taidon ratkaisumalleja ja toimintatapoja voi soveltaa eri tavoin ja erilaisissa tilanteissa. Hiljaisen tiedon ja äänettömän taidon välittämiseen mentorointi on hyvä keino. (Karjalainen 2010)

Mentorointisuhteessa ei nykyisin välitetä valmiita totuuksia ja vastauksia, vaan tavoitteena tulee olla henkilökohtaisen suhteen solmiminen, oman ymmärryksen rakentaminen ja toimijuuden vahvistaminen.

Mentorilla ei ole opetussuunnitelmaa, jonka määrittäisi hänen toimintaansa. Toimintaa ohjaavat vahvasti mentoritavan tarpeet, koska kyseessä on asiakaskeksinen tukimuoto. Mentorointi on auttamis- ja oppimissuhde, joka muodostuu mentorin ja aktorin välille, ja mentori käyttää ohjausta keinona tavoitteiden saavuttamiseksi. Mentorit toimivat mentorointiprosessin aikana tarpeen mukaan erilaisissa rooleissa, joista voi mainita esimerkiksi opettamisen, ohjaamisen, neuvomisen ja ystävänä toimimisen. (Karjalainen 2010)

Toimintaohjeena mentoroinnin toteuttamiseen TOPO – hankkeen työpaikkaohjaaja-koulutuksessa voisi olla esimerkiksi seuraavaa:

Kyse on kumppanuudesta

- Ota mentoritavasi vastaan positiivisella ja kannustavalla asenteella.

Määrittele tavoitteet

- Anna mentoritavan määritellä itse tavoitteensa. Tehtäväsi on varmistaa, että tavoitteet on mahdollista mitata ja saavuttaa.

Määritä pelisäännöt

- Sovi tapaamisajoista ja siitä, mikä on sopiva määrä sähköpostia ja puhelinyhteydenpitoa.

Viesti

- Määritä mentoritavan vahvuudet ja heikkoudet kysymällä avoimesti ja kuuntelemalla aktiivisesti.

Jaa, älä luennoi

- Tehtäväsi on tuoda esiin ja saataville työkokemuksesi, josta mentoritava voi oppia. Sinun ei tarvitse aina antaa vastauksia. Joskus kyse on yhteisestä löytöretkestä.

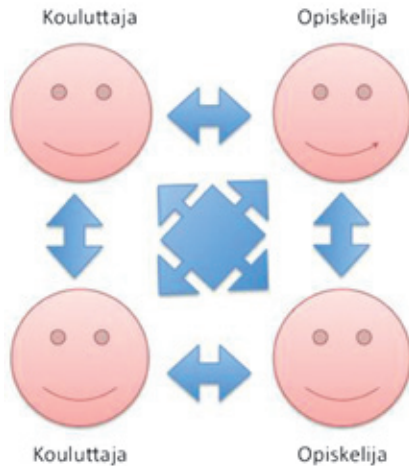
Kartoita etenemistä

- Seuraa ja näytä mentoritavalle, kuinka pitkälle hän on edennyt. (mukaillen Karjalainen 2010)

Aktiivisen vuorovaikutuksen ylläpitäminen on työpaikkaohjaajakoulutuksen kouluttajien haaste. On helppoa puhua itse, mutta tarkoituksena on ehdottaa, löytää, innostua ja yhdistellä. Kouluttajan on kuunneltava koulutettaviaan niin, että jokainen voi tehdä omia uusia reflektioita käsiteltävästä aiheesta ja oppia myös toisiltaan. Koulutuksessa käytetään siksi pääasiassa toiminnallisia menetelmiä. Niiden avulla kouluttaja ja ohjattavat voivat saavuttaa saman tason ja päästä tilanteeseen mukaan. Tieto ja osaaminen on osallistujilla (ohjattavat ja kouluttajat). Se vain pitää houkutella esiin ja kaikkien käyttöön.

Työpaikkaohjaajakoulutuksessa mentorointi on toteutunut monella tasolla. Ensinnäkin koulutukset on järjestetty pääsääntöisesti monialaisina, jolloin osallistujien kokemuksista ja osaamisesta ovat hyötynet kaikki. Eri alojen hyvät käytänteet ja hiljainen tieto on voitu jakaa koulutuksen edetessä kaikkien saataville ja arvioitavaksi. Toiseksi koulutuksiin on osallistunut myös opettajia ja kouluttajia opiskelijoina. He ovat tuoneet työssäoppimisen järjestämiseen, tiedottamiseen, opettamiseen ja ohjaamiseen opettajaohjaajan näkökulman ja siihen liittyvät käytänteet yhdessä tarkasteltavaksi.

Monitasoinen mentorointi



Kouluttajat edustavat eri ammattialoja ja toteuttavat yhteiset koulutustilanteet mahdollisuuksien mukaan toiminnallisesti ja osallistavasti. Erilaiset toiminnallisen oppimisen välineet ovat jaettavana. Jokaiselle tarjotaan puheenvuoro pienryhmissä ja yhteisissä keskustelutilanteissa. Kysymyksiin ei vastaakaan aina kouluttaja vaan vastauksen antaakin opiskelija.

Kouluttajat ovat kokeneet mentoroinnin eri näkökulmista. Kouluttajat ovat aloittaneet tehtävänsä mentoroitavan roolissa. Uusi kouluttaja on voinut toteuttaa koulutusta yhteistyössä kokeneemman kouluttajan kanssa ja saada siten hyviä käytänteitä ja esimerkkejä omiin itsenäisiin toteutuksiinsa. Näin on siirretty arvokasta hiljaista tietoa kokeneelta kouluttajalta tulokkaille.

Koulutusta on toteutettu myös yhteisopettajuutena siten, että kunkin koulutuksen toteuttava työryhmä sopii keskenään eri aiheiden vetovastuut ja kollegat toimivat avustajina toiminnallisissa tilanteissa. Joitakin aiheita, kuten esimerkiksi tutkinnon suorittamisen ja ammattiosaamisen näyttöjen erot on toteutettu yhteisenä vuoropuheluna. Siten eri arviointitavat ovat saaneet erilaiset kasvot.

Työpaikkaohjaajakoulutusta on toteutettu Opetushallituksen valtakunnallisen Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perus-

teet- ohjelman mukaan ja Suomen koulutus rakenne on myös esitellyt OPH:n esittelyn mukaisesti.

Kouluttajien ja muiden toimijoiden kokemuksia mentoroinnista

Hankkeen kouluttajille ja muille toimijoille toteutettiin kysely kevätlukukaudella 2012. Sen avulla kerättiin kokemustietoa koko hankkeen ajalta erityisesti mentoroinnista koulutusmallina. Kysely toteutettiin avoimia kysymyksiä käyttäen sähköisesti ja analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Näin kerättiin arvokasta tietoa koko kolmivuotisen hankkeen ajan toteutetusta hiljaisen tiedon siirrosta mentoroinnin avulla ja mallinnettiin muiden koulutuksenjärjestäjien hyödynnettäväksi.

Mentorin mukaan hankkeen alussa suunnittelu oli puutteellista ja ajatus mentoroinnista syntyi kuin "varkain". Uusia mentoroitavia kouluttajia tuli mukaan ja toiset lopettivat hankkeessa toimimisen, joko tehtävään osoitettujen resurssien puutteen tai motivaation puuttumisen vuoksi, mitkä mentori koki negatiiviseksi asiaksi. Kaikkien mentoroitavien olisi pitänyt olla hänen mielestään alusta asti mukana suunnittelemassa yhdessä toimintaa.

Mentori tarkasteli kriittisesti myös omaa toimintaansa, johon vaikuttivat muutosvaiheessa olevat työtehtävät. Hän koki kuitenkin löytäneensä lopulta omaa käsitystään vastaavan määritelmän mentoroinnista, ja totesi olevansa tyytyväinen lopputulokseen.

"Mentoroitaviksi jäi lopulta hieno joukko motivoituneita ja innostuneita kouluttajia! He, jotka nyt jatkavat kouluttamista. En tiedä, pystyinkö antamaan heille eväitä työhön - rinnalla kuljin."

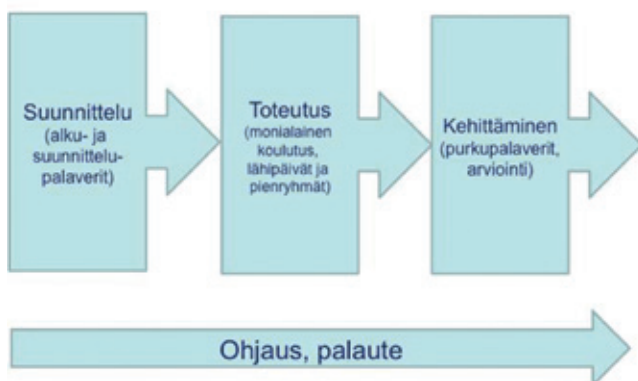
Kyselyyn vastasi yksitoista koulutuksen toimijaa. Heistä kuusi oli ollut mukana koko hankkeen ajan, eli yli kolme vuotta, kolme vastaajaa kaksi vuotta ja kaksi vastaajaa reilun vuoden.

Hankkeen myötä opittuja keskeisimpiä asioita olivat perehtyminen ohjaukseen ja arviointiin. Työelämän tarpeet ja näkökulmat olivat avautuneet ja selkiytyneet sekä yhteistyö työelämän kanssa parantunut. Myös työssäoppimisen merkitys osana ammattitaidon hankkimista ja tutkinnon suorittamista koettiin tärkeämmäksi kuin aiemmin.

Toinen merkittävä oppimisen kokemus syntyi itse koulutustilanteesta ja sen toteutuksesta. Työpaikkaohjaajien kouluttaminen koettiin tärkeäksi ja yhdenmukaisen koulutuksen suunnittelu oli palkitsevaa. Yhteistyö ja vuorovaikutus kouluttajien ja mentorin kesken koettiin antoisana. Se tuotti paljon tietoa, uusia tapoja toimia ja toteuttaa koulutusta, keinoja vastata haasteisiin, motivoida osallistujia ja käyttää toiminnallisia menetelmiä.

Kaikki vastaajat kokivat saaneensa runsaasti kokemuksia yhteisopettajuudesta, toimintavarmuutta, rutiinia koulutuksen jär-

Työpaikkaohjaajakoulutus Mentorointimalli





HELENA RAJALINNA PUHUMASSA TYÖPAIKKAOHJAAJILLE SYKSYLLÄ 2009

jestelyihin ja soveltamisen taitoa. Mentorilta saatiin arvokasta tietoa mentorina olemisesta, jämäkkydestä, kokemustiedon hyödyntämisestä ja koulutusmateriaalin valinnasta. Kaikki vastaajat kertoivat käyttävänsä saamiaan malleja ja kokemuksia omassa työssään ja kehittävänsä koulutusta oppimansa perusteella. Mentorin koettiin olleen jatkuvasti tukena ja apuna ja tieto oli siirtynyt kuin ”huomaamatta”. Erityisesti pienryhmien vedossa mentorin tuki on ollut tärkeä voimavara.

Kaikki vastanneet totesivat mentoroinnin sopivan hyvin työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttamiseen. Perusteluina oli muun muassa käytänteiden, toimintatapojen ja kokemusten jakaminen sekä vertaistuki. Menetelmä tuottaa valtavasti tietoa eri aloilta ja eri koulutusmuodoista. Mentoroinnin koettiin vaativan aikaa ja sitoutumista, joten yhteisiä keskustelutilanteita olisi voinut olla enemmän.

”Koulutamme työpaikkaohjaajista mentoreita opiskelijoillemme. On mielekästä toimia koulutuksen aikana samaa mallia hyödyntäen. Työpaikkaohjaajan on uskallettava luottaa omaan osaamiseensa ja heittäytyä opiskelijan käyttöön säilyttäen kuitenkin kriittisen ja jämäkän asenteen toiminnan oikeellisuuden takaamiseksi. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa näitä taitoja harjoitellaan oikeassa turvallisessa tilanteessa. Harjoittelu auttaa mentoria siirtämään työkokemustaan rohkeasti ammattialasta riippumatta.”

Kehittämisehdotuksia vastaajat kirjasivat seuraavasti:

- Arviointiin voisi paneutua enemmän ja yhteistä palautetta ja kokeiluja voisi olla enemmän.
- Henkilökohtaistamista ja eri toteutusmallien täysipainoista hyödyntämistä tulee kehittää edelleen ja koulutusta voidaan soveltaa joustavasti kohderyhmän mukaan
- Välitapaamisen ajankohdat voitaisiin sopia etukäteen ja painaa ohjelmaan, niin osallistujat osaavat varautua ja kouluttajien kesken voidaan jakaa ajat jo ennakoon. Niin ehkäistäisiin päällekkäisyyttä muun opetuksen kanssa.
- Välitehtävästä tulisi antaa opiskelijoille palaute. Tehtävis-

tä voisi valita vain yhden laajemman version ja esittelyn voisi toteuttaa pienryhmissä. Oppisimme taas lisää toinen toisiltamme esim. ohjaussuunnitelmista ja perehdytysmateriaaleista eri aloilla.

- Mentorointi ei onnistu lyhyessä ajassa, vaan siihen on paneuduttava rauhassa.
- Koulutus tulee toteuttaa riittävän laajana ja laatu pitää pitää korkeana. Tästä ajankäytöstä ei ole syytä tinkiä. Myös materiaali on arvokas pääoma tiedon hankkimisessa.
- Yhteisopettajuus olisi hyvä mahdollistaa edelleen, koska erilaisten näkökulmien tuominen tilaisuuksiin on rikkaus ja saa osallistujat kiinnostumaan ja osallistumaan aktiivisesti.

Lopuksi vastaajia pyydettiin kertomaan muuta mieleen tulevaa mentoroinnista ja hankkeesta yleensä. Vastausten mukaan mentorointi koettiin hyväksi kokemukseksi ja toimintatavaksi, joka sopii hyvin muuhunkin hanketyöskentelyyn. Joku vastaajista koki, että ilman mentoria ei olisi tullut mitään. Koulutettavat ovat olleet sitoutuneita, kuten mentoroinnin ehtoihin kuuluu. Mentorilla on vaikuttavaa osaamista, ja hän ottaa myös uudet ideat ja ajatukset huomioon.

Mentori ei kuitenkaan aina ole mentoroitavalleen paras vaihtoehto. Olisi hyvä, jos mentoreita olisi useampi, joista voisi valita. Jos mentori ei itse kyseenalaista tekemisiään, hän ei pysty auttamaan mentoroitavaa parhaalla tavalla.

Hanke koettiin tarpeelliseksi ja innostavaksi ja siinä on ollut mukavaa ja mielekästä toimia. Opettajat ovat todella sitoutuneet hankkeeseen, yhteistyö on ollut sujuvaa ja uutta ja hyvää on saatu kehitettyä. Hankkeen hyvät käytännöt kannattaa tuoda esille ja jakaa kaikille.

Yhteiset tapaamiset suunnittelun, kehittämistyön ja arvioinnin merkeissä ovat palvelleet hanketta hyvin. Palautetta voisi saada enemmänkin ja miettiä yhdessä miten vielä kehittäisimme asioita eteenpäin. Toimijoiden yhteinen kehittämispäivä voisi olla hyvä idea.

Pohdintaa

Sain tehtäväkseni kouluttautumiseeni liittyen mallintaa Omniassa käynnissä olleen hankkeen Työssäoppimisen portaatin TOPO toteutuksessa käytetyn mentorointimallin. Aluksi keräsin tietoa ja dokumentteja hankkeen toteutuksesta. Olen myös itse yhtenä mentoroitavista kouluttajista toteuttamassa työpaikkaohjaajakoulutusta, joten kokemustietoa oli mahdollista hyödyntää. Malli tarvitsi perusteiksi tutkittua tietoa, joten kirjallisuuskatsaukseen keräsin tutkimuksia aiheeseen ja yleisesti koulutukseen liittyen. Mentoroinnin historialliset juuret ulottuvat antiikin Kreikkaan. Mentorointia on käytetty hyvin erilaisissa tiedon välittämisen tilanteissa, joista tein myös lyhyen esittelyn.

Mentoroinnin käyttö koulutuksessa on osoittautunut hyväksitavaksi siirtää mentorointiosaamista työpaikkaohjaajan omaan toimintaan opiskelijan ohjaajana ja mentorina työssäoppimajaksojen aikana. Koulutetut ohjaajat ovat toivottavasti rohkeampia käyttämään mallia omassa työssään, kun ovat saaneet testata taitojaan jo koulutuksen aikana. Tämän suuntaista palautetta osallistujat ovat antaneet koulutuskokemuksistaan.

Hankkeen toimijoille laadin yhteistyössä projektipäällikön kanssa kyselyn mentorointikokemuksista. Avoimiin kysymyksiin vastasi yksitoista toimijaa. Määrä on noin puolet aktiivisista toimijoista. Vastausten perusteella mentorointi koettiin mielenkiintoisena, pitkänä ja palkitsevana koulutuksen toteutusmallina, hiljaisen tiedon siirtämisenä ja osaamisen jakamisena. Suurin osa vastaajista oli kiinnostunut jatkamaan koulutuksen toteuttamista samaan tapaan myös koulutuksenjärjestäjän omana toimintana. Huolta aiheutti asianmukaisen resursoinnin toteutuminen sekä koulutuksen korkean tason säilyttäminen.

Mentorimallin on todettu kasvattavan kouluttajien sitoutumista pitkällä aikavälillä työpaikkaohjaajien koulutukseen. Mentoroitavat ovat kaikki halukkaita jatkamaan kouluttajina hankkeen päättymisen jälkeen ja vastaavasti mentoroimaan uusia kouluttajia mukaan toimintaan. Tätä kautta malli on hyvä työkalu koulutuksen juurruttamisessa ja osaamisen levittämisessä.

Mentorointi ja työpaikkaohjaajakouluttajana toimiminen ei luonnollisesti sovi kaikille opettajille ja kouluttajille. Tämä ei ole tarkoituksenmukaistakaan. Muutamia henkilöitä prosessin vuonna 2009 aloittaneista on siirtynyt syrjään koettuaan, ettei heillä ole osaamista/aikaa toteuttaa koulutusta. Vastaavasti uusia henkilöitä esimerkiksi työpaikkaohjaajakoulutuksen käyneistä on tullut mukaan. He ovat aktiivisesti ilmoittaneet halustaan pätevätyä työpaikkaohjaajien kouluttajiksi ja liittyneet tätä kautta mentoroitavien joukkoon.

Koska koulutus on saanut oppijoilta koko ajan positiivista palautetta sekä toteutuksen että ajoituksen suhteen on perusteltua jatkaa samaan tapaan. Hyväksi koettu koulutus pysyy houkuttelevana ja kerää uusia osallistujia ja täydentäjiä tasaiseen tahtiin.

Mentorin kokemuksia TOPO-hankkeen työpaikkaohjaajakoulutuksesta

Maiju Nikkanen, projektiasiantuntija, Omnia

Taustaa mentoroinnilleni

Toimin vastuukouluttajana työpaikkaohjaajakoulutuksissa ensimmäisen kerran v. 1999 Leppävaaran ammattioppilaitoksessa. Siitä lähtien olen kouluttanut työpaikkaohjaajia vuosittain useita ryhmiä lukuun ottamatta pientä taukoa. Taustaorganisaation nimi on vaihtunut useaan otteeseen, samoin rahoituspohja.

Koulutuksen kesto ja rakenne on muuttunut vuosien varrella koulutettavien toiveiden ja ehdotusten sekä työelämän muutosten vaatimusten ja muuttuneiden opetussuunnitelmien takia. Myös kouluttajat ovat vaikuttaneet sisällön toteutustapaan. v. 2004 voimaan tulleet opetussuunnitelman perusteet ovat luoneet kehyksen koulutukselle.

Koko ajan koin tämän muun opetustyön ohella tehdyn työn tärkeäksi ja olin siihen hyvin motivoitunut ja sitoutunut. Se tuki muuta opetustyötäni ja toisaalta muussa opetustyössä luomani kontaktit työelämään hyödynsivät työpaikkaohjaajakoulutusta.

Alku aina hankala

Hankehakemuksen laadintavaiheessa v. 2008-2009 minulta kysyttiin halukkuutta toimia uudessa hankkeessa mentorina. Ajatus tuntui haasteelliselta ja kiinnostavalta. Epäroin resurssijani mutta suostuin tehtävään. Hankehakemus hyväksyttiin hyvin myöhäisessä vaiheessa suhteessa aloitusajankohtaan 1.2.2009. Siinä vaiheessa toimin vielä Omnian aikuisopistossa lehtorina (1.10.2009 saakka). Ensimmäinen tämän hankkeen TOPO- koulutus alkoi saman tien, mikä aiheuttikin mielestäni koko mentoroinnin yhden suurimmista ongelmista: toiminnan suunnittelu yhdessä mentoroitavien kanssa jäi hätäiseksi ja vaillinaiseksi. Myös kouluttajien aikaresurssit tähän koulutukseen olivat alussa rajalliset ja jossain määrin epäselvät. Luku- ja järjestysten laatijoiden mielestä toimiminen työpaikkaohjaajien kouluttajana/mentoritavana "ei saanut häiritä opetustyötä." Kouluttajat myös vaihtuivat matkan varrella jossain määrin. Helpotusta tilanteeseen toi se, että meillä oli vuosien varrella hyväksi hioutunut opetussuunnitelma toteutustapoineen.

Kehitys kehittyä

Mielestäni erinomaisen alun mentoritavana toimimiselle saivat ne, jotka osallistuivat itse ensin TOPO-koulutukseen. Eniten heitä oli Omniasta, mutta myös Luksiasta ja Keudasta. Sanoisin, että tämä oli lähes tärkein osa mentorointia. Aloittaessani itse TOPO-kouluttajana v. 1999 koin aluksi haasteeksi sen, että koulutettavat tulivat eri aloilta. Hapuilin hetken epämurkavuusalueella, mutta varsin pian havaitsin, että näinhän tulee olla. Kun eri aloilta tulevat koulutettavat/oppivat puhuvat työssäoppimisesta, he puhuvat oikeasta substanssista eivätkä oman alansa problematiikasta.

Aikaisemmin mainitsin, että mentoroitavat kouluttajat vaihtuivat jossain määrin. Ehkä hyvä näin, sillä vain motivoitunut kouluttaja voi kouluttaa motivoituneita työpaikkaohjaajia.

Verrattuna siihen kun itse aloin kouluttaa työpaikkaohjaajia ”tyhjästä,” ymmärrän nyt hyvin mentoroinnin merkityksen. Mentorin kannalta prosessi on (Eeva-Liisa Puskan sanoin) hidas, mutta palkitseva, mentoroitava oppii huomaamatta.

Seisooko lopussa kiitos?

Mentoroinnin kannalta lopputulema (vain pienesti mentorin ansiosta) on se, että ainakin Omniassa ja Luksiassa TOPO-

koulutus jatkuu sujuvasti oppilaitosten omana toimintana (vrt. juurruttaminen) motivoituneiden kouluttajien ansiosta.

Se, joka tästä prosessista eniten oppi on ilmeisesti mentori. Olen kiitollinen tästä minulle annetusta mahdollisuudesta. Ehkä tämä tästä vielä jatkuu – jossain muodossa jossain. Kiitos upea hanke, joka saattelit minut eläkkeelle!

Julkaisu TOPO-hankkeesta toteutetusta työpaikkaohjaajakoulutuksen mentorointimallista on valmistunut ja sitä voi tilata projektipäällikkö Ville Krannilalta.



MENTOROITAVAT TOPO-KOULUTTAJAT OMNIASSA, MENTORI MAJU NIKKANEN ALARIVISSÄ TOINEN OIKEALTA

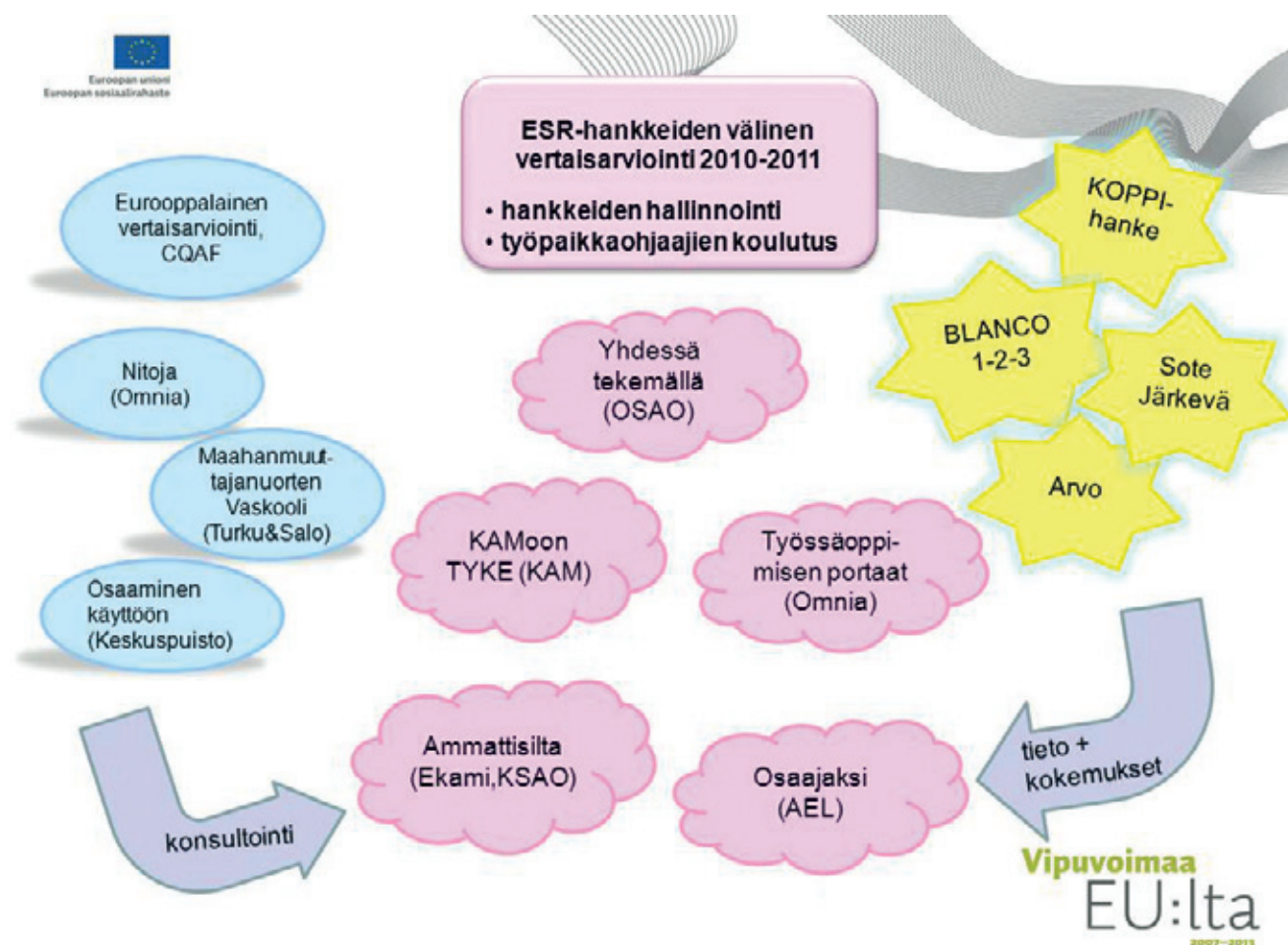
VERTAISARVIOINTI HANKKEISSA – HALLINNOINTI JA TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN LAATU

Tässä kappaleessa kuvatussa vertaisarvioinnissa olivat mukana seuraavat ESR- hankkeet: Työssäoppimisen portaati (Omnia), Osaajaksi (AEL), KAMoon TYKE (KAM, 1.1.2012 alkaen Jedu) ja Yhdessä tekemällä (Osao) (liite 1). Vertaisarviointia suunniteltaessa hyödynnettiin aiemmin toteutettujen hankkeiden tuottamaa tietoa ja kokemusta vertaisarvioinnista: Opetushallituksen Koppi-hanke (2002–2008, projektipäällikkö Mari Rökköläinen) käynnisti kansallisen vertaisarvioinnin suunnittelun, johon osallistuivat ESR-rahoitteiset Blanco, Arvo ja Sote Järkevä -hankkeet. Kansainvälisestä vertaisarvioinnista puolestaan saatiin tietoa Nitoja, Maahanmuuttajanuorten Vaskooli ja Osaaminen käyttöön -hankkeiden kautta, joiden toimijat olivat osallistuneet eurooppalaisen vertaisarvioinnin viitekehysten mukaiseen koulutukseen Opetushallituksessa (Leena Koski ja Pirjo Väyrynen).

Vertaisarvioinnin toteuttaneet hankkeet aloittivat toimintansa vuonna 2009. Hankkeilla oli yhteisenä tavoitteena arvioida ja

kehittää työpaikkaohjaajien koulutusta ja hanketoiminnan laatua. Tähän vertaisarvioinnin oletettiin soveltuvan erinomaisesti. Hankkeet halusivat saada tietoa toimintansa vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Vertaisarviointi nähtiin hankkeiden toiminnan yhtenä luonnollisena kehittämiskeinona. Hankkeet laativat vertaisarviointia varten arviointikriteerit sekä työpaikkaohjaajien koulutukseen että hankkeen hallinnointiin. Tavoitteena oli käytännön haasteiden ratkaiseminen ja toiminnan edelleen kehittäminen jo hanketoiminnan aikana.

Vertaisarviointi toteutettiin kaksi kertaa: keväällä 2010 ja 2011. Vertaisarvioinnin ensimmäiselle kierrokselle osallistui myös viidentenä hankkeena Ammattisilta-hanke (Ekami ja Ksao). Tämä hanke oli ELY-keskuksen rahoittama, ja se oli aloittanut toimintansa vuotta aikaisemmin ja myös päättyi vuotta aiemmin kuin muut hankkeet. Tästä syystä kyseinen hanke ei enää osallistunut vertaisarvioinnin toiselle kierrokselle.



Vertaisarvioinnin toteutuksessa otettiin huomioon seuraavat vertaisarviointiin liittyvät arvot ja periaatteet:

- objektiivisuus ja puolueettomuus
- läpinäkyvyys
- etukäteen laadittujen sääntöjen ja sopimusten noudattaminen
- eturistiriitojen ja kilpailun välttäminen
- avoimuus
- eettisyys
- rehellisyys
- pyrkimys kannustavaan prosessiin ja kriittisen sekä tutkivan otteen edistämiseen



OPISELIJAJUONTAJAT LEVITYS- JA LOPPUSEMINAARISSA SYYSKUUSSA 2011

TOPO-hankkeen vertaisarvioinnissa nousi esiin hankkeen toiminnan, hallinnon ja työpaikkaohjaajakoulutusten organisoimisen suhteen kehittämiskohteita. Näihin suunnattiin huomiota ja tehtiin toimenpiteitä, joista myöhemmässä kappaleessa kerrotaan tarkemmin.

Kuva 1: loppuseminaarista laiva syyskuu 2011

Vertaisarviointi – ohjeita ja suosituksia

Hankkeidemme välisessä vertaisarvioinnissa oli tavoitteena arvioida ja kehittää sekä hankkeissa toteutettua työpaikkaohjaajien koulutusta sekä itse hanketoimintaa, hankkeen hyvää hallinnointimallia. Vertaisarviointia haluttiin hyödyntää kehittämisen välineenä jo hankkeen aikana.

Vertaisarviointiverkostomme muodostui luontevasti niistä hankkeista, joissa oli samanlaiset sisällölliset tavoitteet ja intoa kehittää myös vertaisarviointia ulkoisen arvioinnin menetelmänä. Oletimme jo aikaisemman kokemuksen ja tiedon perusteella, että vertaisarviointi soveltuu hyvin osaksi hankkeidemme arviointia ja se tukee hankkeidemme laadunhallintaa ja kehittämistä.

Vertaisarvioinnin kautta saimme toinen toisiltamme rakentavaa ja kriittistä palautetta hankkeidemme toiminnan laadusta. Palaute oli konkreettista, ja se johti selkeästi kehittämiseen. Seurasimme verkostossamme tiiviisti hankkeiden kehittämistoimia, jotta saisimme kuvan siitä, kuinka vaikuttavaa vertaisarviointi on – osuvatko palautteet oikeisiin asioihin ja mitä kehittämistoimia tehdään. Kaikki palautteet eivät johtaneet kehittämistoimiin, mutta niiden avulla hankkeet saivat varmistusta siitä, että toiminta on menossa oikeaan suuntaan. Hyvät käytännöt ja vahvuudet saatiin näkyviksi.

Vertaisarviointi antoi hankkeidemme toimijoille erinomaisen mahdollisuuden yhdessä oppimiseen ja kehittämiseen. Kokemuksemme vahvisti sen näkemyksen, että vertaisarvioinnissa

oppivat kaikki osapuolet, sekä arvioijat että arvioitavat. Opimme sekä arvioinnin kohteista (työpaikkaohjaajien koulutus ja hankkeen hallinnointi) että itse vertaisarviointimenetelmästä ja arvioijana toimimisesta. Myös arvioitavana oleminen ja palautteen vastaanottaminen olivat opettavaisia kokemuksia.

Hankerahoitus mahdollisti vertaisarvioinnin perusteellisen ja pitkäaikaisen suunnittelun sekä mittavan toteuttamisen laajas-
sa verkostossa. Tämä saattaa luoda kuvan siitä, että vertais-
arviointi on raskas menetelmä. Varsinkin kriteeristöjen laatimi-
nen oli aikaa vievää ja siksi jo laadittuja kriteerejä kannattaa
käyttää uusissa vertaisarvioinneissa. Vertaisarviointia voidaan
hyödyntää hanketoiminnan lisäksi hyvin monimuotoisesti ja eri
laajuisena esimerkiksi koulutuksen järjestäjien eri toimintayksi-
köiden ja opettajakollegoiden välisenä arviointina sekä opiske-
lijoiden keskinäisenä vertaisarviointina. Keskeistä on kuitenkin
muistaa, että arviointi perustuu aina kriteereihin.

Teimme koko vertaisarviointikokeilun ajan tiivistä yhteistyötä
Opetushallituksen ja Cimon vertaisarviointifoorumin kans-
sa. Vertaisarvioinnin laatuvaatimukset ohjasivat hyvin hank-
keidemme työskentelyä ja toisaalta saimme vietyä foorumin
työskentelyyn palautetta ja tietoa käytännön kokemuksistamme
vertaisarvioinnista.

Hankerahoituksen päättymisen jälkeen toivomme vertaisarvi-
oinnin jäävän koulutuksen järjestäjien ja uusien hankkeiden
käyttöön yhtenä laadunvarmennuksen ja kehittämisen välinee-
nä. Hankkeissa hankittua osaamista ja kokemusta kannattaa
hyödyntää uusien arvioijien perehdyttämisessä ja kouluttami-
sessa, samoin myös laadittuja kriteeristöjä ja muita työvälineitä.

TOPO-hankkeen vertaisarvioinnista nousseet kehittämiskohteet

Alla on kuvattu kahdesta vertaisarvioinnista nousseet konk-
reettiset kehittämiskohteet ja toimenpiteet, joita niiden poh-



TYÖPAIKKAOHJAAJAT KÄYVÄT LÄPI TPO-KOULUTUKSEN OHJELUONNOSTA SEMINAARISSA TOUKOKUUSSA 2012

jalta tehtiin hankkeen hallinnoinnissa sekä työpaikkaohjaajien koulutuksessa.

Hankkeen hallinnointi

1) Työelämäjaksojen resursointi

Kehittämiskohde:

Arvioinnin pohjalta projektipäällikön resurssia menee liikaa työelämäjaksojen organisointiin (työpaikkakäynnit).

Toimenpiteet:

Käyntejä vähennettiin ja ohjaus tapahtui enemmän sähköpostin kautta. Tämä oli toteutettava myös olosuhteiden pakosta sillä parhaimmillaan viisi opettajaa on ollut yhtä aikaa jaksolla.

2) Mentoroinnin haavoittuvuus

Kehittämiskohde:

Mentorointi liikaa yhden henkilön varassa (=haavoittuvuus).

Toimenpiteet:

Mentoroitavat ottivat enemmän vastuuta toiminnasta ja toteuttivat yksittäisiä koulutuksia itse. He ovat myös sitoutuneet toimimaan mentoreina tuleville kouluttajille.

3) SWOT- ja riskianalysien hyödyntäminen

Kehittämiskohde:

Analyyseja ei ole hyödynnetty riittävästi.

Toimenpiteet:

SWOT-analysista ja riskikartoituksesta nousseita tekijöitä tuotiin ohjausryhmän ja työryhmien käsittelyyn yksittäisinä, jolloin asioita saatiin eteenpäin. Raskaiden lomakkeiden sisäänvienti ja käsittely koettiin haasteelliseksi.

Työpaikkaohjaajakoulutus

1) Koulutettavien aikaisempi osaaminen ja sen tunnistaminen

Kehittämiskohde:

Koulutettavien aikaisempaa osaamista ei huomioida riittävästi koulutuksen toteutuksessa.

Toimenpiteet:

Osaamiskartta ja koulutuksen perusteet lähetetään nyt osallistujille etukäteen täytettäväksi. Joissain koulutuksissa se on myös täytetty ohjatusti ensimmäisellä kerralla ja purettu pienryhmissä. Ennakkotietolomaketta ollaan myös muokkaamassa, jotta saataisiin enemmän taustatietoa koulutukseen tulijoista.

2) Tiedottaminen

Kehittämiskohde:

Tiedotus tietyille aloille (tekniikka) ei ole riittävän aktiivista ja osallistujia ei ole saatu.

Toimenpiteet:

Opettajia on informoitu tehokkaammin työpaikkaohjaajakoulutuksesta. TOP-infoon (perehdytykseen) sisällytetään työpaikkaohjaajakoulutuksen merkitys ja siitä tiedottaminen -> opettajan tehtävä on viedä esitteitä ja markkinoida koulutusta työpaikoille. Syksyksi 2012 suunniteltiin tekniikan alalle painottuva työpaikkaohjaajakoulutus alan kouluttajien vetämänä.

3) Kouluttajien resurssit

Kehittämiskohde:

Kouluttajien resurssit ovat osittain muussa työssä, mikä vaikeuttaa osallistumista työpaikkaohjaajakoulutuksiin.

Toimenpiteet:

Työpaikkaohjaajakoulutus resursoidaan opetustunteihin, ja koulutusten suunnittelu sekä kehittäminen huomioidaan samassa yhteydessä.

4) Välitehtävien kehittäminen

Kehittämiskohde:

Välitehtävien työelämälähtöisyyttä tulee lisätä

Toimenpiteet:

Välitehtävien määrää lisättiin ja otsikointia muutettiin, opettajille räätälöitiin omat tehtävät. Aikuiskouluttajille lisättiin Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään liittyvä heille pakollinen tehtävä.

5) Palautekeskustelut koulutuksen jälkeen

Kehittämiskohde:

Palautepäivät tulisi järjestää osallistujille esimerkiksi vuoden kuluttua koulutuksesta.

Toimenpiteet:

Ammattiopisto suunnittelee tpo-palautepäiviä koulutuksen käyneille. Päivässä käydään läpi top-jaksojen palaute yhdessä työelämän kanssa. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa palautetta tullaan käsittelemään yleisellä tasolla ja erikseen järjestetään jatkokoulutuksia palautteenannosta tarvittaessa alakohtaisesti.

6) TPO-koulutusten organisointi ja resursointi

Kehittämiskohde:

Tarvitaan henkilö organisoimaan koulutusta myös hankkeen päättymisen jälkeen

Toimenpiteet:

Tämä organisointiin toimintaan syyskuksi 2012. Tulevina vuosina arvioidaan henkilöresursseja, jotta koulutusta voidaan toteuttaa kaikilla aloilla ja toimipisteissä.

Yhteistyön jatko

Hankkeet järjestivät yhteistyössä levitysseminaarin 12–14.9.2011 verkostokumppaneille ja työpaikkaohjaajille. Seminaarissa kerrottiin hankkeiden tuloksista ja käytiin läpi hankkeissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja. Viimeisenä toimintavuonna hankkeet järjestivät vielä erillisen työpaikkaohjaajien seminaarin vuorovaikutusteemalla.

Hankkeet työstivät vertaisarvioinnin lopuksi julkaisun. Raportti on tarkoitettu ohjeeksi ja suositukseksi hankkeille, jotka toteuttavat vertaisarvioinnin. Raportissa on kuvattu hankkeissa toteutettu vertaisarviointi sekä annettu kokemusten pohjalta suosituksia siitä, miten kannattaa toimia. Toteutettua vertaisarviointia ja myös raportin suosituksia on arvioitu suhteessa Opetushallituksen ja Cimon vertaisarviointifoorumin vertaisarvioinnin laatuvaatimuksiin (Opetushallitus 2011).

Raporttia voi tilata projektipäällikkö Ville Krannilalta.



VERTAISARVIOINTIKUMPPANIT OMNIAN FINNSSÄ 13.6.2012

LOPUKSI JA TULEVAISUUTEEN

Ville Krannila

Hankkeen päättyessä on aika jakaa kiitokset toimijoille hyvästä työstä ja samalla suunnata katse kohti tulevaisuutta. Usein aivan oikeutetusti kysytään: mitä hanke on tuonut sen kohderyhmille, rahoittajalle, toteuttajille? Onko hanke ollut olemassa sitä itseään varten vai niin kuin tarkoitus aina on; jotain suurempaa ja jatkuvaa toimintaa palvellen.

Työpaikkaohjaajien koulutus sekä opettajien/kouluttajien työelämäjaksot ovat jatkossakin erittäin tärkeitä työelämäyhteistyön toteutusmuotoja. Hankerahoituksen vähentyessä tai päättyessä niiden jatkumisen turvaaminen on yksi koulutuksen järjestäjien tärkeimmistä tehtävistä.

Työssäoppimisen laajentuessa ja opetuksen työelämävastavuuden kasvaessa on muistettava, että osaavat työpaikkaohjaajat takaavat osaltaan työelämää hyvin tuntevien uusien työntekijöiden valmistumisen ja siirtymisen työmarkkinoille. Työelämäosaamisen huippuluokkaa edustavat opettajat varmistavat saumattoman yhteistyön tässä vaiheessa ja takaavat opetuksen työelämlähtöisyyden.

Erilaisten hankkeiden kautta on saatu paljon vipuvoimaa tähän muutokseen, malleja on rakennettu ja viety onnistuneesti perustoimintaan. Hanke päättyy, mutta sen tulokset ja toiminta jäävät elämään!



HANKETOIMIJAT MUISTAVAT MENTORI MAIJU NIKKASTA HANKKEIDEN YHTEISESSÄ SEMINAARISSA AEL:SSÄ 22.5.2012

LÄHTEET

- Karjalainen, Merja. Kasvatustieteen väitöskirja "Ammattilaisten käsitykset mentoroinnista työpaikalla." Jyväskylän yliopisto. 2010.
- Krannila, Ville & Maskonen, Sinikka. Työpaikkaohjaaja-projekti 2003–2007. Omnia. 2007.
- Puska, Eeva-Liisa: TOPO-hankkeessa käytetyn mentoroinnin mallinnus. Omnia. 2012.
- Vertaisarviointi hankkeissa: ohjeita ja suosituksia. AEL, JEDU, OSEKK, Omnia. 2012.

LIITTEET

1. Esitteet



**TOPO – Portaat
työssäoppimisen laatuun**

Työpaikkaohjaajakoulutus

Työssäoppiminen

Ammatilliseen koulutukseen sisältyy olennaisena osana työssäoppiminen. Työpaikoilla järjestetään työssäoppimista käytännön työtehtävissä. Sen tarkoituksena on lisätä yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välillä sekä helpottaa opiskelijoiden työllistymistä ja ammattitaitoisien työvoiman saantia yrityksissä ja muilla työpaikoilla. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua, jonka laajuus vaihtelee tutkinnoittain.

Työssäoppiminen on tärkeä osa ammatillisia opintoja ja yhä kasvavassa määrin merkittävä työelämysuhteiden edistäjä niin nuoriso- kuin aikuis- koulutuksen saralla. TOPO-hankkeen toteuttajilla on runsaasti sopimuksia työssäoppimispaikoista, joita on hyvin saatavilla. Kansainvälinen toiminta ja sitä kautta työssäoppimisen suorittamisen mahdollisuus ulkomailla on kuulunut vahvuusalueisiin.

Työpaikkaohjaajakoulutus

Työpaikkaohjaajakoulutusta on toteutettu eri oppilaitosorganisaatioissa pitkän perinteen jo 1990-luvulta alkaen ja edelleen tehostettuna 2000-luvulla Euroopan sosiaalirahaston tuella.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen laajuus on 2 opintoviikkoa ja siinä paneudutaan opiskelijan ohjauksen lisäksi myös uusien työntekijöiden perehdytykseen. Tavoitteena on, että kaikissa alueen työssäoppimisyrityksissä on koulutettu työpaikkaohjaaja/ ohjaajia opastamassa työssäoppimisjaksolle tulevaa opiskelijaa. Valmistuneille työpaikkaohjaajille on järjestetty syventäviä seminaareja työssäoppimisen eri osa-alueilta. Tämän lisäksi painopiste-alueina koulutuksissa ovat olleet mm. verkko-oppiminen, monikulttuurisuus, erilaiset oppijat ja henkilöstön kehittäminen.



Työelämäyhteistyö

Palaute koulutuksista on ollut positiivista ja yritykset ovat saaneet tästä merkittäviä voimavaroja opiskelijoiden ohjaamiseen ja uusien työntekijöiden perehdytykseen. Tämä on näkynyt liiketoiminnan vahvistumisena ja turhien prosessien vähentymisenä. Opiskelija on saatu entistä paremmin sisään yrityksen toimintaan heti alusta alkaen oikeiden toimintamallien avulla.

Työssäoppimisen Portaat – TOPO

Työssäoppimisen portaat on laaja-alainen projekti, jossa yhdistyvät opettajien työelämäosaamisen kehittäminen, työpaikkaohjaajakoulutuksen mentorointi ja kehittämisen oppilaitoksessa ja työpaikoilla, työpaikkaohjaaja-koulutuksen monimuotoinen toteuttaminen sekä ammatillisten oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön lisääminen.

Projektissa perus- ja täydennyskoulutetaan työpaikkaohjaajia, toteutetaan opettajien työelämäjaksoja ja työpaikkaviikkoja sekä rakennetaan näihin lomakkeistoja, malleja ja hyviä käytänteitä valtakunnallisesti.



- portaat työssäoppimisen laatuun



Ilmoittautumiset
Helena Kämäräinen, projektiassistentti
gsm 046 851 5044
helena.kamarainen@omnia.fi

Yhteystiedot
Ville Krannila, projektipäällikkö
gsm 050 384 9037
ville.krannila@omnia.fi

www.topo.omnia.fi



TOPO - Opettajien ohjatut työelämäjaksot

Ohjatut työelämäjaksot

Opettajien työelämäjaksot ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisten opettajien työelämäjaksot ovat tärkeitä koko ammatillisen koulutuksen kehittymiselle. Opettajat voivat niiden kautta päivittää ammatitaitoaan ja tietoaan sekä kehittää työelämäyhteistyötä. Viime kädessä opiskelija hyötyy opetuksen ja työssäoppimisen laadun kautta.

Ohjatuilla työelämäjaksoilla kehitetään opettajien ammattitaidon päivytystä, opetusmenetelmiä sekä yhteistyötä oppilaitosten ja työelämän välillä.

Työelämäjaksot laadun parantajina

Ohjattu, suunniteltu ja raportoitu työelämäjakso kehittää ammatillisten opettajien osaamista asiantuntijaopettajuuden suuntaan. Lisäksi kehitetään työelämäyhteistyöhön liittyviä valmiuksia sekä työpaikkoja työssäoppimispaikkoina ja näyttöympäristöinä.

Työelämäjaksojen laadullisena tuloksena on lisäksi työssäoppimispaikkoja, jotka itsessään tukevat oppimista, jolloin erikseen järjestettävän ohjauksen tarve vähenee ja opiskelijan työt on helposti kytkettävissä työpaikan muuhun toimintaan. Työelämäjaksot tuottavat nykyistä ammatillisempia opettajia ja työpaikkaohjaajia sekä oppilaitoksia ja työpaikkoja hyödyttäviä yhteistyömuotoja, -malleja ja luontevia tapoja verkostoitua. Lisäksi nykyistä useampi opettaja uskaltaa ja voi osallistua työelämäyhteistyön tekemiseen.



- portaat työssäoppimisen laatuun



Työelämäjakson toteutus

Opettajien työelämäjakso on tavoitteellinen, ohjattu ja arvioitu prosessi opettajan oman alansa osaamisen päivittämiseen ja verkostoitumiseen työelämän kanssa -tukemaan jatkuvaa koulutuksen kehittämistä.

Kotimaisen jakson pituus on 1 kuukausi ja ulkomailla 1-2 viikkoa. Näiden lisäksi opettajat voivat toteuttaa lyhyempiä 1-2 viikon kestoisia työpaikkaviikkoja. Työpaikkaviikko on tarkoitettu työssäoppimisen toimintojen kehittämiseen työpaikalla ja oppilaitoksessa, sekä työpaikkojen laadunvarmennukseen työssäoppimisympäristöinä.

Esimies tekee esityksen työelämäjaksolle lähtevästä opettajasta ja opiston johtoryhmä hyväksyy lähtijät. Ennen työelämäjakson alkua tehdään suunnitelma jakson toteutuksesta ja tavoitteista. Hyötynäkökulmassa huomioidaan opettaja, oppilaitos/-opiskelija sekä työpaikka. Työelämäyhteistyön kehittämismuotoina voi olla työpaikkaohjaajien koulutus, oppimisympäristökartoitus, työssäoppimispaikan laadunvarmennus tai uuteen opetussuunnitelmaan perehdyttäminen. Työpaikan kanssa tehdään sopimus ja jakson aikana opettajan kanssa käydään ohjauskeskustelua tavoitteiden toteutumisesta. Jakson jälkeen kerätään palaute ja raportoidaan tuloksista.

Työssäoppimisen Portaat – TOPO

Työssäoppimisen portaat on laaja-alainen projekti, jossa yhdistyvät opettajien työelämäosaamisen kehittäminen, työpaikkaohjaajakoulutuksen mentorointi ja kehittäminen oppilaitoksessa ja työpaikoilla, työpaikkaohjaajakoulutuksen monimuotoinen toteuttaminen sekä ammatillisten oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön lisääminen.

Projektissa perus- ja täydennyskoulutetaan työpaikkaohjaajia, toteutetaan opettajien työelämäjaksoja ja työpaikkaviikkoja sekä rakennetaan näihin lomakkeistoja, malleja ja hyviä käytänteitä valtakunnallisesti.

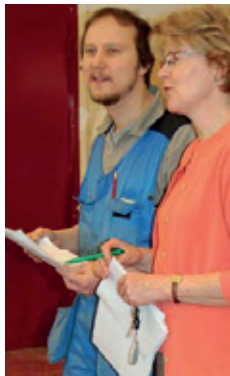


Lisätiedot

Helena Kämäräinen, projektiassistentti
gsm 046 851 5044
helena.kamarainen@omnia.fi

Ville Krannila, projektipäällikkö
gsm 050 384 9037
ville.krannila@omnia.fi

<http://topo.omnia.fi>



TOPO On-the-job learning periods for teachers and experts

On-the-job learning for teachers in vocational education

The participation of professional vocational teachers in "on-the-job learning" programmes is important to the development of vocational education as a whole. The experience allows teachers to update their vocational knowledge and skills as well as develop cooperation between working life and education. In the end it is the students who benefit from the improved teaching in colleges and guiding when doing their on-the-job training.

Taking part in an on-the-job learning programme updates a teacher's vocational skills, develops the teaching methods he/she employs and improves the cooperation between educational institutions and workplaces.

On-the-job learning as a tool for good quality placements

A carefully designed, guided and reported on-the-job learning programme develops a professional teacher's abilities in his/her specialist subject. It also helps develop skills relating to negotiating the needs of educational institutions and workplaces and promotes the development of the workplace as an on-the-job learning site and skills/competent based demonstration environment.

Qualitative results of the on-the-job learning programmes can also be seen in on-the-job learning environments that have been developed to inherently promote learning, in that instruction that would otherwise have to be separately arranged can be reduced. On-the-job learning programmes will produce teachers and on-the-job training instructors that are better professionally equipped than at present. Also useful cooperation modes and models and ways of networking between educational institutions and workplaces will take place. It will also encourage more teachers to participate in collaborating with workplaces.



TOPO
(STEPS toward good quality on-the-job learning periods)



Vipuvoimaa
EU:lta



To carry out an on-the-job learning programmes

The on-the-job learning programme is a goal-oriented, guided and evaluated process focused on updating a teacher's vocational skills within his/her own field and networking with the working world in order to contribute the development of educational practice.

In Finland, the length of the programme is 1 month and abroad it is 1 to 2 weeks. In addition, teachers have the option of completing shorter 1-2 week workplace weeks. These workplace weeks are intended to promote the development of on-the-job training processes both within the institutional framework and in the workplace and to ensure the quality of the workplace as a learning site for on-the-job training.

The supervisor of the teacher has an important role as a referee for teacher's on-the-job learning periods. The final decision is made by a board of directors in the College.

Before a teacher begins the on-the-job learning programme a plan is drafted for the activities and aims of the period. This plan takes into account the potential usefulness of the programme for the teacher, the educational institution/students and for the workplace in question. The process of developing cooperative links between the world of education and work may take the form of organising training for workplace instructors, mapping out the learning environment and ensuring the quality of the workplace in question. One important task for the teacher is to inform the workplaces about the changes in students' curricula. A contract is signed with the workplace and meetings are held with the teacher to discuss the aims and objectives at hand. Feedback is collected and evaluated after the programme is completed and a report of the results is written up.

TOPO (Työssäoppimisen Portaat) – bridging education and work

TOPO is a broad-ranging project bringing together the development of vocational teachers' working life skills in their own field; mentoring and development of workplace instructor training initiatives within the educational and workplace settings; the versatile training programmes for workplace directors as well as the promotion of increased cooperation between vocational education institutions and workplaces. The project will involve basic and updating training of workplace instructors, on-the-job learning programmes, workplace weeks as well as the development of archives/forms, models and good practice guides to be applied to similar initiatives nationwide.



For more information, please contact:

Helena Kämäräinen, project assistant
mobile no.: +358 (0)46 851 5044
helena.kamarainen@omnia.fi

Ville Krannila, project manager
mobile no.: +358 (0)50 384 9037
ville.krannila@omnia.fi



<http://topo.omnia.fi>

2. Ohjausryhmän kokoonpano

TOPO- HANKKEEN OHJAUSRYHMÄN KOKOONPANO

(Ohjausryhmän varajäsenet suluisissa)

Rehtori Seija Katajisto (Rehtori Pirjo-Leena Forsström, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Luksia, puheenjohtaja

Arviointijohtaja Tiina Helmevuori (Apulaisrehtori Kaisa Aho), Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda

Tekninen asiantuntija Arto Saasatmoinen (Toimitusjohtaja Veli-Pekka Vitikka, SETI Oy), Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto STUL ry

Aluepäällikkö Tuija Sivonen (Aluepäällikkö Eija Salomaa), Espoon kaupunki

Koulutustarkastaja Inga Keskitalo (Koulutustarkastaja Aila Winter), Omnia Oppisopimustoimisto

Kehittämispäällikkö Riitta Sairanen (Tuotepäällikkö Anne Nikkanen), Omnia Aikuisopisto

Vararehtori Maija Aaltola (Apulaislehtori Kari Mäenpää), Omnia Ammattiopisto

Ville Krannila, projektipäällikkö, Inno-Omnia, sihteeri

Mikko Hytönen, Opetushallitus, rahoittajan asiantuntijajäsen

Projektiassistentti/talousvastaava Helena Kämäräisellä sekä Omnian hankepalvelupäälliköllä ja controllerilla on oikeus osallistua kokouksiin.

Projektiassistentti Maiju Nikkanen osallistuu kokouksiin kutsuttaessa.

3. Työryhmien kokoonpanot

TOPO- HANKKEEN TYÖRYHMIEN KOKOONPANOT

TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS (Kouluttajat)

Kaisa Aho
Pauli Holttinen
Arto Juvonen
Aila Kari
Mia Kivelä
Samu Koskimies
Ville Krannila
Helena Kämäräinen
Anne Lehosvuo-Halmela
Jouko Madetoja
Terhi Matikainen
Maija Myllykoski
Maiju Nikkanen
Auli Pohjalainen
Eeva-Liisa Puska
Helena Rajalinna
Saija Rotinen
Nina Sipilä-Latovehmas
Marika Vihervuori
Päivi Vuorihuhta
Markus Voltti

OPETTAJIEN TYÖELÄMÄJAKSOT

Marko Aaltonen
Kaisa Aho
Ville Krannila
Helena Kämäräinen
Kaija Lipasti
Maarit Saarenkylä
Eija Viitanen

4. Prosessikaaviot työelämäjaksoista

Liite 22

Opettajien ohjatut työelämäjaksot, kotimaa



Ohjatut ohjatut työelämäjaksot, kotimaa

1. SOVELTAMISALUE

- Prosessia sovelletaan kaikissa Omnian opettajien kotimaassa toteutettavissa työelämäjaksoissa
- Prosessi alkaa kehityskeskustelussa esiin nousseesta osaamisen päivytstarpeesta/viimeksi viiden vuoden takaisesta päivityksestä ja päättyy työelämäjakson vaikuttavuuden todentamiseen, levittämiseen ja kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseen

2. ASIAKKAAT, HEIDÄN TARPEENSA JA VAATIMUKSENSA

- Asiakkaita ovat toimenpiteen kohteena olevat opettajat ja työpaikkaohjaajat
- Opettajan prosessi on työelämäjakson suunnittelu, toteutus ja raportointi sekä tiedottaminen, työpaikkaohjaaja suunnittelee, ohjaa, arvioi ja antaa palautetta

3. TAVOITE

- Opettajien työelämäjakson tarkoituksena on opettajien työelämäosaamisen päivittäminen Omnian strategian ja tuloskortin mukaisesti, tämän lisäksi tavoitteena ovat työelämäyhteistyön kehittäminen ja vahvistaminen, opiskelijoiden top-paikkojen lisäys ja kehittäminen sekä opetussuunnitelmien suunnittelu yhdessä koulutuksen tuottajan kanssa

- Kriittiset pisteet ovat:

Kr1 Kehityskeskustelussa ei nosteta esiin osaamisen päivitystarvetta ja esitystä työelämäjaksosta ei tehdä

Kr2 Suunnitelmaa jakson toteutuksesta ei tehdä tai se on puutteellinen

Kr3 Työelämäjakson aikana tavoitteet eivät toteudu (ohjaus riittämätön tai puuttuu kokonaan)

Kr4 Levittäminen ja vaikuttavuus epäonnistuvat, jaksosta tiedottamista ei tapahdu, kehittämistoimenpiteitä ei tehdä
Onnistumista mitataan työelämäjaksojen palautteen, raportoinnin, tuloskortin (kohtien 1.1. ja 2.2. työelämäosaaminen) sekä tiedottamisen (kohderyhmät, tilaisuudet) avulla

Kriittisten pisteiden onnistunut toteutus edellyttää:

Kehityskeskustelut toteutetaan suunnitelmallisesti aikataulussa kaikkien opettajien osalta ja niissä käsitellään osaamisen päivitystarve. Esimies edellyttää suunnitelman teon ja läpikäynnin ennen jaksolle lähtöä. Opettajalle nimetään työpaikkaohjaaja, jonka kanssa tavoitteet ja suunnitelma käydään läpi ennen jaksoa tai viimeistään sen alussa. Jakso on ohjattu. Esimies vastaa jakson tiedottamisen mahdollistamisesta osastokohtaisesti sekä raportin ja kehittämisehdotusten viemisestä eteenpäin. Rehtorit vastaavat levittämisestä koko organisaation tasolla.



Ohjatut ohjatut työelämäjaksot, kotimaa

4. SYÖTTEET JA TUOTOKSET

- Syötteitä ovat lomakkeistot, suunnitelmalomakkeet, palautealomakkeet, raportointilomakkeet, ym. Tukevat lomakkeet kuten oppimisympäristökartoitukset, opettajien resurssit, tiedotusmateriaali ja yhteenvedot
- Prosessin tuotoksia ovat opettajien työelämäjakson raportit ja palautteet, työpaikkojen palautteet, työelämäosaamisen kehittyminen ja parantuminen, työpaikkaohjaajien osaamisen ja oppilaitostyön kehittyminen, opetusmetodien kehitys, uudet toimintamallit
- Tiedot www-sivuilla, raporteissa (julkisia)

5. PROSESSIKAAVIO (karkeavaiheistus)

Prosessin omistajana opettaja vastaa työelämäjakson suunnittelusta, toteutuksesta ja raportoinnista Omnian työelämäosaamisen päivytstarpeen ja tavoitteiden mukaisesti. Lähiesimies vastaa jakson tarpeen todentamisesta kehityskeskustelussa ja tekee esityksen työelämäjaksosta. Lähiesimies vastaa resurssien riittävän aikaisesta kohdentamisesta ja sijaisjärjestelyistä. Esimies mahdollistaa osaltaan myös jakson vaikuttavuuden osastokohtaisen tiedottamisen kautta. Työpaikkaohjaaja ohjaa, kehittää ja antaa palautetta opettajan jakson aikana ja sen jälkeen. Rehtoreilla ja johtoryhmällä on vastuu työelämäjaksojen pohjalta syntyvistä opistotason kehittämissankkeista. Johtoryhmät myös hyväksyvät lähtijät lukuvuosittain ja seuraavat tuloskortin pohjalta työelämäosaamisen päivytstarpeen oikeaa kohdentumista ja toteutumista Omnia-tasoisesti.

6. VASTUUT

Opettaja vastaa jakson suunnittelusta, toteutuksesta ja raportoinnista. Opettaja vastaa myös jakson tuotosten levittämisestä omalta osaltaan osastokohtaisesti ja hyvien käytänteiden siirtymisestä opetukseen ja sen kehittämiseen työelämälähtöiseksi

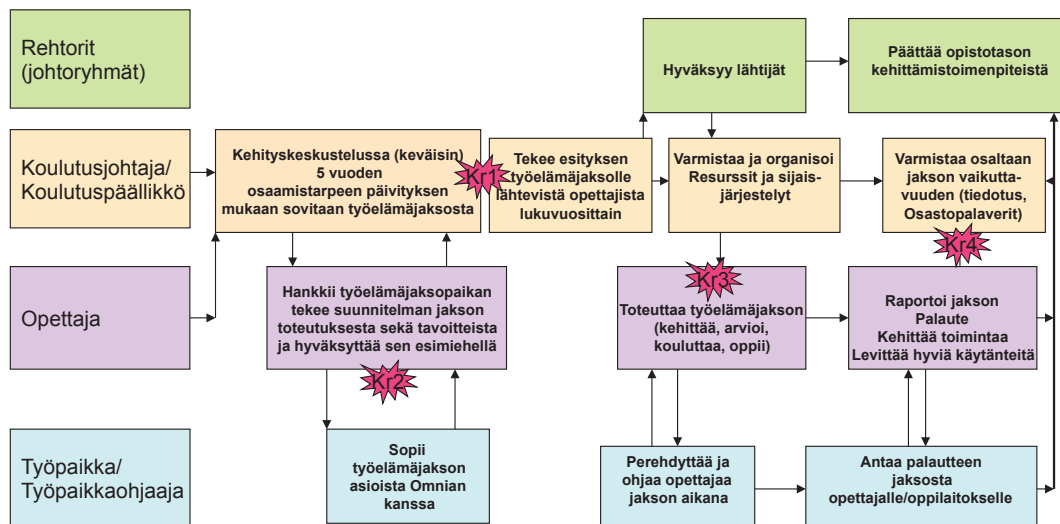
Lähiesimies (koulutusjohtaja tai koulutuspäällikkö) vastaa omien alaistensa työelämäosaamistarpeen todentamisesta ja esityksistä sekä omalta osaltaan jakson vaikuttavuudesta tiedottamisen kautta. Lähiesimies vastaa myös resurssien oikeasta kohdentamisesta sekä sijaisjärjestelyistä työelämäjakson aikana.

Nimetty työpaikkaohjaaja vastaa opettajan ohjaamisesta jakson aikana sekä antaa palautetta jakson aikana ja sen jälkeen. Rehtoreilla on vastuu siitä, että työelämäjaksoilla esiin tulleet kehittämistarpeet viedään käytännön toimintaan, palautteeseen vastataan ja siihen reagoidaan.








Ville Krannila 8.1.2010

Opettajien ohjatut työelämäjaksot, kotimaa



Ville Krannila 8.1.2010

5. Malli koulutuspäivän ohjelmasta

Työpaikkaohjaajakoulutus (2 ov)

Ohjelma ti 17.1.2012 (1/6) Paikka: Omnia, **Kirkkokatu 16 A, KA 0.083 a,b**


klo

12.30 – 12.40	Kurssin avaus, Ville Krannila, projektipäällikkö, Omnia Aloituskahvit Henricus-ravintolan kabinetti
12.40 – 12.50	Koulutuksen ja oppimismateriaalin esittely Osaamiskartan 1. ohjeistaminen Mia Kivelä, kouluttaja, Omnian aikuisopisto
12.50 – 13.00	Osallistujien esittäytyminen toiminnallisesti Anne Lehosvuo-Halmela, kouluttaja, Omnian aikuisopisto → Siirtyminen luokkaan 0.083 a,b
13.00 – 13.30	Ammatillinen koulutus Suomessa Jouko Madetoja, kouluttaja, Omnian aikuisopisto
13.30 – 13.50	Välitehtävien anto, ohjeistus sekä pienryhmiin jakautuminen Anne Lehosvuo-Halmela, kouluttaja, Omnian aikuisopisto Arto Juvonen, yrittäjyysvalmentaja, Omnian ammattiopisto
13.50 – 14.00	Tauko
14.00 – 16.00	Miten erilaiset ihmiset oppivat? Joyce Collin-Kajaala, toimintaterapeutti, AMK

Ohjelma to 19.1.2011 (2/6) Paikka: Omnia, **Kirkkokatu 16 A, luokka KA0.083 a,b**

klo

12.30 – 13.45	Paneeli: Kokemuksia työelämän ja ammatillisen koulutuksen yhteistyöstä • Opiskelijoiden kokemuksia ja toiveita työssäoppimisesta Keskustelua/kysymyksiä edellisen pohjalta Mia Kivelä, kouluttaja, Omnian aikuisopisto
13.45 – 14.00	Tauko
14.00 – 15.45	Ammattiosaamisen näytöt Saija Rotinen, lehtori, Omnian ammattiopisto Aikuisten tutkintasuoritukset Mia Kivelä, kouluttaja, Omnian aikuisopisto
15.45 – 16.00	Yhteenveto päivästä, kouluttajat







Pienryhmätapaamiset 2 kpl Sovitaan 1. koulutuspäivänä 17.1.2012.

- 1) Ohjaaminen
- 2) Arviointi

Ohjelma ti 28.2.2012 (5/6) Paikka: Omnia, Kirkkokatu 16 A, **luokka 0.083 a,b**

12.30 – 13.30	Erilaisten oppijoiden ohjaus Päivi Vuorihiuta, lehtori, Omnian ammattiopisto
13.30 – 15.45	Työpaikkaohjaajan vuorovaikutustaidot ohjaus- ja arviointitilanteissa, Anne Lehosvuo-Halmela, kouluttaja, Omnian aikuisopisto
	Tauko sovittuna aikana
15.45 – 16.00	Yhteenveto päivästä, kouluttajat

Ohjelma to 1.3.2012 (6/6) Paikka: Omnia, Kirkkokatu 16 A, **luokka 0.083 a,b**

12.30 – 13.45	Työssäoppimisen osapuolten oikeudet, vastuu ja velvollisuudet Anne Lehosvuo-Halmela, kouluttaja, Omnian aikuisopisto Mia Kivelä ja Jouko Madetoja
13.45 – 14.00	Tauko
14.00 – 15.00	Työturvallisuus ja henkinen hyvinvointi työssäoppimisessa Arto Juvonen, yrittäjyysvalmentaja, Omnian ammattiopisto
15.00 – 15.30	Palaute koulutuksesta ja itsearviointi
15.30 – 16.00	Todistusten jako, Ville Krannila ja kouluttajat Pääöskahvi

Lisätietoja: Ville Krannila
050 384 9037
ville.krannila@omnia.fi

Maiju Nikkanen
046 851 5043
maiju.nikkanen@omnia.fi

Helena Kämäräinen
046 851 5044
helena.kamarainen@omnia.fi

TOPO-nettisivut <http://topo.omnia.fi>




6. Malli jatkokoulutuksesta



◆ Kutsumme Sinut työpaikkaohjaaja jatkokoulutus- ja virkistyspäivään ◆

”Voi hyvin työssäoppimassa”

Perjantaina 30.9.2011 klo 8.45 – 17.00, Omnia, Kirkkokatu 16 A, luokat 0083a ja b

Päivän ohjelma:

- Päivän teemaan johdattaa Marja-Leena Haapanen, teatteriohjaaja
- Opiskelijapaneeli vetäjinä Nina Sipilä-Latovehmas, lehtori ja Maiju Nikkanen, projektiasiantuntija
- Ryhmätöitä, verkottumista
- Virkistyshoidot, jotka valitaan paikan päällä
 - 1) Erikoiskasvohoito
 - 2) Erikoisvartalohoito
 - 3) InnoOmnia SPA-osasto: pienten hoitojen lomassa nautitaan SPA:sta **Varaa SPA osastolle oma uimapuku**



Ilmoittaudu pikaisesti, kuitenkin viimeistään
16.9.2011 mennessä linkin kautta:
<http://topo.omnia.fi>
tai sp:llä helena.kamarainen@omnia.fi

Huom! Virkistyshoitopaikat täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä ja paikkoja on rajoitetusti.

- 1) Ilmoittautuminen ja aamukahvi klo 8.45 -
- 2) Täydennyskoulutus klo 9.15-
- 3) Lounas klo 11.45 – 12.30
Ravintola Henricus Omniassa
- 4) Virkistyshoidot alkavat klo 14.00 -

TERVETULOA!

TOPO- työssäoppimisen portaat –hankkeen nettisivut: <http://topo.omnia.fi>

7. Seminaariohjelmot



LAIVASEMINAARIN OHJELMA 12.-14.9.2011 Helsinki-Tukholma-Helsinki

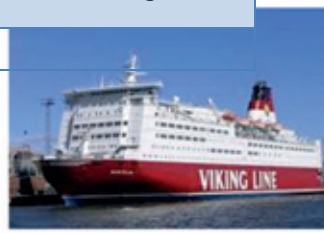


Ensimmäinen seminaaripäivä 12.9.2011		HUOM! Kaikki annetut ajat ovat paikallista aikaa.
12.00–13.00	Ilmoittautuminen Viking Linen terminaalissa	
13.00–13.15	Seminaaripäivän avaus kansi 8 § opetusneuvos Seija Rasku, OKM	Auditorio
13.15–15.15	Luovuus hankkeissa § luovuuden asiamies Mato Valtonen, Must Art Oy	
15.15–15.30	Taukojumppa ”äijille ja muille” § lehtori Helena Rajalinna, Omnia	
15.30–16.00	Ajankohtaiset hankekuulumiset Opetushallituksesta § projektipäällikkö Mikko Hytönen, Oph	
16.00–17.00	Majoittuminen hytteihin (kannet 4,5,6)	
17.30	Laiva lähtee kohti Tukholmaa	
17.00–18.30	Oma tapa oppia § toimintaterapeutti Joyce Collin-Kajaala	
20.30–	Viking Buffet-illallinen kansi 7	
Toinen seminaaripäivä 13.9.2011		
7.00–	Meriaamiainen kansi 7	Viking Buffet
9.30–14.00	Verkottuminen muiden hanketoimijoiden kanssa/ mahdollisuus käydä Tukholmassa	
14.00–14.45	Hankkeiden esittäytymiset kansi 8	Auditorio
15.00–16.00	Työpajat	
	1. Työpaikkaohjaajien koulutus § puheenjohtaja ja alustaja rehtori Pentti Suursalmi, Amisto § kommenttipuheenvuoro lehtori Jouni Lievonen, Osao	
	3. Työssäoppimisen laatu § puheenjohtaja lehtori Merja Veijola, Osao § kommenttipuheenvuoro Anneli Jauhiainen, Haapaveden Kartanonväk § kommenttipuheenvuoro lehtori Päivi Kukkonen, Jedu	
	4. Vertaisarviointi hankkeissa § puheenjohtaja projektipäällikkö Erja Kotimäki, Osao § alustaja opetusneuvos Mari Rökköläinen, Oph § kommenttipuheenvuoro projektipäällikkö Ville Krannila, Omnia	
16.00–16.30	Kahvitauko	
16.45	Laiva lähtee kohti Helsinkiä	



LAIVASEMINAARIN OHJELMA
12.-14.9.2011
Helsinki-Tukholma-Helsinki

Ohjelma jatkuu...		
16.30–17.30	Työpajat	
	1. Työpaikkaohjaajien koulutus § puheenjohtaja ja alustaja <i>rehtori Pentti Suursalmi, Amisto</i> § kommenttipuheenvuoro <i>lehtori Jouni Lievonen, Osao</i>	
	2. Opettajien työelämäjaksot § puheenjohtaja ja alustaja <i>lehtori Päivi Vuorihuhta, Omnia</i> § kommenttipuheenvuoro <i>lehtori Anna-Leena Piirainen, Osao</i>	
	4. Työssäoppimisen laatu § puheenjohtaja <i>lehtori Merja Veijola, Osao</i> § kommenttipuheenvuoro <i>Anneli Jauhiainen, Haapaveden Kartanonväk</i> § kommenttipuheenvuoro <i>lehtori Päivi Kukkonen, Jedu</i>	
17.30–18.00	Nauruterapia kansi 8 § <i>toimintaterapeutti Joyce Collin-Kajaala</i>	Auditorio
18.00	Seminaaripäivä päättyy	
20.00	Illallinen kansi 7	Food Garden
Kolmas päivä 14.9.11		
8.00–	Meriaamiainen kansi 7	Viking Buffet
9.55	Laiva saapuu satamaan	



Kiitos kaikille osallistujille ja turvallista kotimatkaa!

SEMINAARIKUTSU

TOPIN VIRRASSA -SEMINAARI

TOPO – ja LaToppi –hankkeilla on ilo kutsua Teidät, työpaikkaohjaajat, opettajat, yhteistyökumppanit ja sidosryhmien edustajat TOPin virrassa seminaariin.

Seminaarin tavoitteena on työssäoppimisen eri oppimisympäristöjen hyödyntäminen oppimisen, ohjaamisen ja kehittämisen näkökulmasta, ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien oppiminen ja arviointi työpaikalla sekä työssäoppimisen osapuolten yhteistyön kehittäminen työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöissä.

Seminaarin järjestävät yhteistyössä TOPO- Työssäoppimisen portaat –hanke ja Laajennetun työssäoppimisen kokeilut –hanke ja seminaari on maksuton.

Paikka Omnia, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä
Lehtimäentie 1 C, auditorio, 02770 Espoo
Aika Keskiviikko 5.5.2010 klo 8.30 - 16.00



OHJELMA Seminaarin vetäjinä toimivat projektipäälliköt Sirkka Hulkkonen, Laajennetun työssäoppimisen kokeilut -hanke ja Ville Krannila, TOPO –hanke

klo

8.30 -	Aamukahvi ja ilmoittautuminen	
9.00 -	Tilaisuuden avaus. Tervetuloa seminaariin.	Marja Hollo, Opetushallitus
9.10 -	Laajeneeko työssäoppiminen?	Sirkka Hulkkonen
9.20 -	TOPO- työssäoppimisen portaat	Ville Krannila
9.30 -	Työssäoppimisen oppimisympäristöt	
	Case: e-TOPO	Marika Vihervuori
	Case: Lyhty	Eveliina Havu ja Tuula Siven
	Case: Atatver, Topo-työpaikkaohjaaja-koulutus työpaikalla	Päivi Vuorihuhta
10.45 -	Atto-opinnot työssä	Otto Burman
11.15 -	Alustukset teemaryhmien työskentelyyn	
	1) Ohjaus	Seija Rannikko
	2) Sosiaalinen media	Minna Ström
	3) Oppimisen arviointi	Elisabeth Kinnunen
	4) Työssä oppiminen	Maiju Nikkanen
12.00	Lounas (omakustanteinen)	
12.45 -	Teemaryhmien työskentely jatkuu	
14.30	Päiväkahvi	
15.15-	Teemaryhmien oivallukset	
16.00 -	Tilaisuuden päätös Keväinen virvoketarjoilu	Sirkka ja Ville



Tervetuloa!

Ilmoittautumiset: <http://topinvirrassa.ning.com/events/topin-virrassaseminaari> tai pe 29.4.2010 mennessä projektiassistentti Helena Kämäräiselle 046 851 5044 tai helena.kamarainen@omnia.fi.
Seminaariin mahtuu 100 osallistujaa, paikat täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä.

TERVETULOA SEMINAARIIN!



MAAHANMUUTTAJA TYÖSSÄOPPIJANA 29.10.2009

OHJELMA

- Seminaarin vetäjinä toimivat projektipäälliköt Ville Krannila, TOPO -hanke ja Kati Runola, KAMUT-hanke.
- 8.30 - Aamukahvi
- 9.00 - **Tervetuloa seminaariin - päivän avaus**
 rehtori Sirkka Wiman, Omnian aikuisopisto
- 9.10- projektipäällikkö Ville Krannila, TOPO –hankkeen esittely
 9.20 - projektipäällikkö Kati Runola, KAMUT –hankkeen esittely
- 9.30 - **Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden/valmistuneiden kokemuksia työssäoppimisesta**
 TOPO -mentori, lehtori Maiju Nikkanen, Omnia ja opiskelijat
- 10.00 - **Monikulttuurinen työyhteisö**
 tehtaanjohtaja Timo Oksa, Pematic Oy
- 10.30 - **Maahanmuuttajat työpaikalla**
 ohjaavat kouluttajat Ulla Nieminen ja Maija-Leena Kemppi, Kieli-, kulttuuri- ja maahanmuuttajakoulutus, Koulutuskeskus Salpaus
- 11.45 - Lounas - omakustanteinen A-talon ruokala
- 12.30 - Maahanmuuttajat työpaikalla jatkuu..
- 13.00 **Päivän teemojen työstäminen ryhmätyöskentelynä:**
 Paavo Tuomainen, Vantaan ammattiopisto Varia
- | | | | |
|------------------------------------|-------------|------------------|----------|
| RYHMÄ 1 (Stereotypiat) | Paavo | luokka LC 141 | mansikka |
| RYHMÄ 2 (Monimuotoinen työyhteisö) | Marja | luokka LB 146 | omena |
| RYHMÄ 3 (Perehdyttämisohjelma) | Ulla | auditorio C-talo | päärynä |
| RYHMÄ 4 (Palautteen antaminen) | Maija-Leena | luokka LC 047 | ananas |
- n. 13.45 Kahvi työskentelyn lomassa
- 15.15 - Työskentelyn yhteenveto
 Paavo Tuomainen
- 16.00 Seminaari päättyy
Antoisaa päivää!

8. Tiedotteet



eTOPO –verkko-opintojen kautta työpaikkaohjaajaksi

Omniassa juhlistettiin 25.1.2010 ensimmäisiä eTOPO-verkko-opintojen kautta työpaikkaohjaajiksi valmistuneita. Opiskelu-aikaa oli lokakuusta joulukuun alkuun ja opintokokonaisuuden laajuus oli kaksi opintoviikkoa.

Minna Berg, Riitta Haapala, Tanja Lahtinen, Heidi Sinkkonen ja Sini Siren saivat todistuksensa ensimmäisinä verkko-opintojen välityksellä suorittamastaan työpaikkaohjaajakoulutuksesta. Kauneudenhoitoalan yrittäjinä naiset eivät pääse kovin helposti lähiopetukseen. Verkko-opinnot mahdollistivat opiskelun heille sopivana aikana, iltaisin, viikonloppuisin tai milloin vain kun työpaikan työt antoivat periksi.

Kauneusalan lehtorit **Nina Sipilä-Latovehmas** ja **Marika Vihervuori** toimivat Omniassa vastuuolettajina eTOPO –verkko-opinnoissa. Opettajat kävivät ”läppäriin” kanssa ohjaamassa oppijaa työpaikalla. Opiskelu tapahtui verkon kautta ja myös tehtävät tehtiin verkossa ja lähetettiin opettajalle, kun valmista oli. ”Toki tässä ollaan vasta kehittyvaiheessa”, kertoo lehtori Nina Sipilä-Latovehmas, - ”mutta hyvässä alussa.” Seuraava ala on jo ilmoittanut haluavansa verkko-opetusta eli leipurit. Heille tehdään nyt omaa alakohdasta sivustoa Omniassa TOPO-hankkeen tuella.

Projektipäällikkö **Ville Krannilan** mukaan Työpaikkaohjaajakoulutuksessa haetaan erilaisia opetusmalleja, tästä verkko-opinnot ovat hyvä esimerkki. Työpaikkaohjaajakoulutusta on järjestetty 2-päiväisenä lähiopetusjaksona tai neljänä iltaopetusjaksona, käsittäen 4 h kerrallaan. Tammikuussa on alkanut Työpaikkaohjaajakoulutus iltaopetuksena. Kaikkiaan TOPO -hankkeen työpaikkaohjaajakoulutuksen on suorittanut vuoden aikana 91 oppijaa.

Työpaikkaohjaajille järjestetään myös jatkokoulutusta tietojen päivitykseen. Marraskuussa oli kaksi koulutusjaksoa, jotka koettiin hyödyllisiksi. 5.5.2010 Omniassa on tulossa jatkokoulutuksena päivän seminaari: **TOPin virrassa**. TOPin virran sisältöinä mm. Työssäoppimisen laajuus ja –oppimisympäristöt, eTOPO-case ja ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat työssä oppien.

eTOPOon voi ilmoittautua jatkuvasti. Lisätietoa saa nettisivuilta: <http://topo.omnia.fi>.

Kuva 1. Tanja Lahtinen ja Heidi Sinkkonen **Kuva 2. Ville Krannila, Heidi Sinkkonen ja Nina Sipilä-Latovehmas**
ja Riitta Haapala.



Kuvat ja teksti Helena Kämäräinen, p. 046 851 5044

Ensimmäiset iltakoulutetut TOPO -työpaikkaohjaajat valmistuivat!

TOPO-työssäoppimisen portaat –hanke järjestää työpaikkaohjaajakoulutusta. Hanke on Opetus- hallituksen rahoittamaa ja oppijoille koulutus on maksutonta. Tämä jakso toteutettiin iltapetoksena ja 16.2.2010 sai todistuksen 13 työpaikkaohjaajaa. Oppijat kokoontuivat neljänä iltana Omniaan lähiopetukseen. Iltapetusta pyydettiin järjestämään, koska työpaikalta ei voi resurssipulan vuoksi lähteä koko tai osaksi päivää pois. Tarve työpaikkaohjaajaopiskeluun tunnustetaan työpaikoilla.

Työpaikkaohjaajakoulutuksesta saa hyvät valmiudet toimia työpaikalla työssäoppijan ohjaajana. TOPO -hankkeen koulutus on monialaista. ”Valmiiksihan ei tule koskaan, vaan koko elämä on yhtä oppimista”, oli palautekommentti. Palautteissa koulutus koettiin monipuoliseksi ja ohjaukseen innostavaksi. Oppijat olivat motivoituneita opiskeluunsa ja kokivat saaneensa hyvät eväät omaan ohjaamiseen ja työelämätaitoihinsa. Runsas kirjallinen materiaali, mm. Perehdyttämisen tarkistus- lista ja Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla –opas tukevat jatkuvaa työssä ohjaamista.

TOPO -koulutuksen mentoriopettajana toimii Maiju Nikkanen. Hänen ammattitaitonsa ja –kokemuk- sensa hyödyntää mentoritavia opettajia. Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneet opettajat ovat olleet innoissaan tästä kokeneen ammattilaisen tiedon siirrosta.

TOPO -hankkeen koulutuksista on valmistunut tai jatkokoulututtanut jo yli 90 työpaikkaohjaajaa.

TOPO -työssäoppimisen portaat –hanke järjestää huhtikuussa työpaikkaohjaajakoulutusta iltapäivä- opetuksena. **Seuraava koulutus alkaa 12.4.2010** klo 12.30. Omniassa järjestetään 5.5.2010 yhteistyössä Laajennetun TOP –hankkeen kanssa **TOPI:n virrassa** –seminaari. Seminaarin sisältönä on mm. työssäoppimisen eri oppimisympäristöjen hyödyntämisen, ohjaamisen ja kehittämisen näkö- kulmasta sekä työssäoppimisen osapuolten yhteistyön kehittäminen työssäoppimisessa ja ammatti- osaamisen näytoissä.

Ilmoittautumiset koulutuksiin ja lisätietoa TOPO -hankkeesta: <http://topo.omnia.fi> projektipäälikkö Ville Krannila, p. 050 384 9037, ville.krannila@omnia.fi tai projektiasistentti Helena Kämäräinen, p. 046 851 5044, helena.kamarainen@omnia.fi

Teksti ja kuva Helena Kämäräinen



TOPO –työpaikkaohjaajakoulutusta omalla työpaikalla

TOPO-työssäoppimisen portaat –hanke järjestää työpaikkaohjaajakoulutusta. Hanke on Opetus- hallituksen rahoittamaa ja oppijoille koulutus on maksutonta. Omnian opettaja **Päivi Vuorihuhta** koulutti työelämäjaksonsa aikana kolme työpaikkaohjaajaa oppijoiden omassa työympäristössä. Tämä oli uusi opetusmuoto hankkeessa. Aiemmin on opetusta annettu päivä-, ilta- ja iltapäiväkoulutuksena sekä eTOPO-verkko-opetuksen avulla. Verkko-opetusta on tulossa syksyllä leipomo- ja laboratorioalan oppijoille. Syksyllä 2010 työpaikkaohjaajakoulutusta järjestetään myös iltapäivä- ja iltaopetuksena.

Yli 100 työpaikkaohjaajaa on jo valmistunut TOPO-hankkeen aikana

Kirsti Lindroos ja Helena Pääkkönen saivat työpaikkaohjaajaopetusta omalla työpaikallaan. Molemmat työskentelevät Espoon kaupungin palveluksessa. Yhteinen mielipide on, että on hyvä asia kouluttaa työpaikkaohjaajia omalla työpaikalla ja toivotaan enemmän aidossa oppimisympäristössä tapahtuvaa koulutusta. Helena Pääkkösen mielestä työnantaja tulee hienosti vastaan antamalla aikaa opiskeluun. ”Itse koin, että uutta tietoa sain runsaasti, vaikka olenkin jo toiminut perehdyttäjänä työpaikallani. Opettajien toivoisin olevan enemmän työpaikalla ja varsinkin silloin kun oppilaitoksesta tulee työssäoppijoita työpaikalle. Esim. puolen päivän mukana olo voisi olla erittäin hyvä myös uuden oppijan kannalta. Opettajien työelämätaidot ja -tuntemus lisääntyvät merkittävästi jo tässä puolen päivän aikana.”

Leila Koskinen Espoon kaupungin edustajana suhtautuu myönteisesti työpaikkaohjaajakoulutukseen. Jokaisessa TOPO-koulutuksessa on ollut vähintään yksi kaupungin työntekijä koulutautumassa. Leila Koskinen on käynyt itsekin muutama vuosi sitten työpaikkaohjaajakoulutuksen, joten nyt kiinnostaa kovasti omien oppien päivitys jatkokoulutuksen avulla. Siihenkin TOPO-hankkeen avulla on mahdollisuus, sillä toukokuussa järjestetään Topin virrassa seminaari, johon Leila, Kirsti ja Helena aikovat osallistua.

Omniassa järjestetään **5. 5. 2010** yhteistyössä Laajennetun TOP –hankkeen kanssa **TOPIn virrassa** –seminaari. Seminaarin sisältönä on mm. työssäoppimisen eri oppimisympäristöjen hyödyntämisen, ohjaamisen ja kehittämisen näkö-kulmasta sekä työssäoppimisen osapuolten yhteistyön kehittäminen työssäoppimisessa ja ammatti-osaamisen näytöissä. Seminaari-ilmoittautuminen käy kätevästi netissä: <http://topinvirrassa.ning.com/events/topin-virrassaseminaari>

Ilmoittautumiset koulutuksiin, seminaariin ja lisätietoa TOPO –hankkeesta saa hankkeen omilta nettisivuilta: <http://topo.omnia.fi>, tai projektipäällikkö Ville Krannila, p. 050 384 9037, ville.krannila@omnia.fi tai projektiasistentti Helena Kämäräinen, p. 046 851 5044, helena.kamarainen@omnia.fi

Kuvassa vasemmalla Helena Pääkkönen, keskellä opettaja Päivi Vuorihuhta ja oikealla Kirsti Lindroos. Kukat ovat ansaittuja ja todistus on annettu 12.4.2010.

Teksti ja kuva Helena Kämäräinen



TOPO-hankkeessa koulutettu jo yli 200 työpaikkaohjaajaa

TOPO-työssäoppimisen portaat -hanke on kouluttanut työpaikkaohjaajia reippaasti yli tavoitteensa, kun kaksi vuotta on toimittu ja vajaa vuosi hanketta on jäljellä. Työpaikkaohjaajatodistuksia on tähän mennessä jaettu jo 217. Jatkokoulutettujenkin määrä ylitti tänä keväänä jo 100 koulutetun rajan.

Projektipäällikkö **Ville Krannila** on tyytyväinen koulutettujen määrään. Koulutuksia on järjestetty kaikkiaan 25 kpl eri koulutusmalleilla. Hankkeen yhteistyökumppanit Keuda ja Luksia ovat järjestäneet omat koulutuksensa ja molemmissa työpaikkaohjaajakoulutus jatkuu syksyllä 2011.

Yritykset ovat huomanneet työpaikkaohjaajakoulutuksen merkityksen ja hanke on järjestänyt mm. Kaunialan sairaalassa oman, heidän aikatauluunsa sopivan koulutuksen joulun alla 2010. Espoo Cateringin henkilöstölle räätälöitiin työpaikkaohjaajan jatkokoulutus tänä keväänä aiheena Ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintasuoritusten erot. Työpaikkaohjaajan jatkokoulutuksia on tulossa lisää syksyllä.

eTOPO eli tpo-verkkokoulutusmalli on lähtenyt mukavasti käyntiin kauneudenhoidon puolella. Lehtori **Nina Sipilä-Latovehmas** on aktiivisesti kouluttanut kauneudenhoitoalan työpaikkaohjaajia heidän omilla työpaikoillaan. Omniassa järjestettiin 17.3.2011 kaikille aloille kohdistettu työpaikkaohjaajien jatkokoulutuspäivä. eTOPO-verkon avulla työpaikkaohjaajiksi kouluttautuneet saivat tällöin todistuksensa.

Omnian syksyn 2011 työpaikkaohjaajakoulutuspäivät on sovittu ja ilmoittautuminen on käynnissä. 6.9.2011 alkaa TOPO-iltakoulutus ja 18.10.2011 TOPO-iltapäiväkoulutus Lehtimäentiellä. Luksiassa työpaikkaohjaajakoulutus alkaa 26.10.2011 iltapäiväkoulutuksena.

Kaikki koulutuspäivät ovat TOPO-nettisivuilla: <http://topo.omnia.fi> ja Omnian nettisivuilla: <http://www.omnia.fi/Resource.phx/sivut/sivut-omnia/yritykset/tyopaikkaohjaajakoulutus.htm>

Ilmoittautumiset koulutuksiin ja lisätietoa TOPO -hankkeesta saa hankkeen omilta nettisivuilta: projektipäällikkö Ville Krannila, p. 050 384 9037, ville.krannila@omnia.fi tai projektiasistentti Helena Kämäräinen, p. 046 851 5044, helena.kamarainen@omnia.fi



eTOPO-todistukset jaettiin 17.3.2011

Teksti ja kuvat
Helena Kämäräinen

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Mentori Maiju Nikkanen TOPO-paneelin puheenjohtaja 1.3.2011

Ammattilainen työpaikallasi – työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaajia todella tarvitaan työpaikoille

Työvoimapulaa ennustetaan lähivuosina Suomeen. Yritykset joutuvat kilpailemaan osaavista, motivoituneista ja ammattitaitoisista työntekijöistä. Hyvä keino sitouttaa yritykseen työntekijä, uusi tai vanha, on se, että työpaikalla on ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja: perehdyttäjä, innostaja ja asiantunteva henkilö. Työpaikkaohjaajakoulutusta on toteutettu eri oppilaitoksissa jo 1990-luvulta alkaen. Omnian kouluttamia työpaikkaohjaajia on yli 700 ja tänä vuonna on valmistunut 50 uutta työpaikkaohjaajaa.

Ammattitaitoinen työpaikkaohjaaja säästää yritykselle aikaa ja rahaa

Koulutettu työpaikkaohjaaja on saanut eväät ohjaukseensa ESR:n ja Opetushallituksen rahoittamasta koulutuksesta. Omnia toteuttaa tällä hetkellä TOPO – työpaikkaohjaajakoulutusta kolmivuotisella hankerahoituksella. Hankerahoitus mahdollistaa myös sen, että koulutusta pystytään tarjoamaan tällä hetkellä maksuttomasti. Yritys sitoutuu maksamaan työpaikkaohjaajalle palkan ja antamaan aikaa etä- ja välitehtävien tekoon. Koulutus on kahden opintoviikon pituinen kokonaisuus, sisältäen lähiopetusta 15 – 20 tuntia.

Tammikuussa 2010 alkaa työpaikkaohjaajakoulutus iltaopetuksena, jonne voi jo ilmoittautua. TOPO-työssäoppimisen portaat hankkeen projektipäällikkönä toimii Ville Krannila ja tietoa hankkeesta ja koulutuksista saa hankkeen nettisivuilta: <http://topo.omnia.fi>



Tuija Sivonen, Espoon kaupunki.

- suorittanut Omnian työpaikkaohjaajakoulutuksen 1999
- valittiin vuoden työpaikkaohjaajaksi Omniassa 2006

Ovatko koulutuksen opit vielä kymmenen vuotta myöhemmin käyttökelpoisia?

Opit eivät vanhene työpaikkaohjaajan näkökulmasta katsottuna. Koulutus antaa työpaikkaohjaajalle sellaiset perustiedot mm. työhön perehdyttämisen tärkeydestä, joita voi hyödyntää myös silloin kun yritykseen tulee uusia työntekijöitä.

Työssäoppijan ohjauksessa ohjaaja saa myös itse paljon. Silloin tulee itselle kerrattua monia työturvallisuuteen, ergonomiaan ja toimintatapoihin liittyviä asioita ja näin ollen se parhaimmillaan hyödyttää koko keittiön sekä omaa toimintaa. Työssäoppija usein saattavat myös kyseenalaistaa nykyisiä käytänteitä ja antaa uusia näkökulmia toimintoihin.

Mitkä asiat ovat muuttuneet?

Uutena asian ovat tulleet nuorisopuolen näytöt ja muutenkin näyttöjen arvioiminen. Vuonna 1999 nämä asiat eivät olleet vielä niin pitkälle kehitettyjä kuin nykyään.

Mistä aiheista toivoisit päivityskoulutusta?

Ehdottomasti siitä, mitä tulee huomioida erilaisten työssäoppijoiden kanssa, nuorisopuolen opiskelijat, aikuisopiskelijat, mukautettua koulutusta saavat sekä maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden erilaisuus; mitä eroa oppimisessa saattaa olla jne. Koulutusta näyttöjen vastaanotosta sekä arvioinnin tekemisestä.

Teksti: Helena Kämäräinen, kuva Eija Harju.

KESKI-UUSIMAA | Maanantaina 21. maaliskuuta 2011

JOUKO TUOMAS-KETTUNEN



Kurssin tauolla. HiusShopin Virpi Savolainen (vas.) ja Pirjo Lilja osallistuivat Keuda Tuusulassa työpaikkaohjaajakoulutukseen. Projektipäällikkö Ville Krannila sanoo, että työssäoppimisen osuus kasvaa tulevaisuudessa.

Työelämä ja koulutus löivät viisaat päät yhteen

■ TUUSULASSA KLO 14.30

JOUKO TUOMAS-KETTUNEN

TUUSULA | Miten työelämän arki ja koulutuksen antamat valmiudet saadaan kohtaamaan?

Apuun on keksitty Topo, joka ei ole koripallojoukkue. Lyhenne syntyy työssäoppimisen portaista.

Topo-hankkeen avulla kehitetään ammatillisen koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Projektin päätavoitteena on kouluttaa eri alojen työpaikkaohjaajia sekä antaa opettajille mahdollisuus osallistua työelämäjaksoille. Topo-projekti pyrkii edistämään ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyötä.

Ammatillisiin opintoihin sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista käytännön työtehtävissä. Työssäoppiminen on aina tavoitteellista, ohjattua ja arvioitavaa opiskelua ja edellyttää myös työpaikkaohjaajalta paneutumista näihin asioihin.

Työpaikkaohjaajakoulutuksessa perehdytään opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyviin asioihin lähiopiskelun, pienryhmätapaamisten sekä verkko-opintojen avulla. Keudassa alkuvuodesta toteutettuun koulutukseen osallistui 26 eri alan edustajaa.

– Olen koulutuksessa nyt kolmatta kertaa ja todella tyytyväinen, sanoo Pirjo Lilja tuusulalaisesta HiusShopista.

Hän saa tuntumaa siihen, mitä koulutuksessa tapahtuu ja on valmiimpi tukemaan opiskelijoita työelämän jaksolla.

– Keuda Tuusulasta tulleet opiskelijat ovat olleet hyviä ja kaikille on löytynyt sitten myöhemmin työpaikka, Lilja kehuu.

Palautte Topo-projektin työpaikkaohjaajakoulutuksista on ollut positiivista ja työpaikat ovat saaneet merkittäviä voimavaroja opiskelijoiden ohjaamiseen ja samalla uusien työntekijöiden perehdytykseen.

Myös opettajat ovat päässeet työelämäjaksoille eri paikkoihin. Esimerkiksi Mirka Kokko Keudasta työskenteli vähän aikaa kampaajana keravalaisessa kampaamossa.

Topo-projekti toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston tuella ja siinä ovat mukana Keudan eli Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän lisäksi Luksia eli Lohjan koulutuskuntayhtymä ja Omnia eli Espoon koulutuskuntayhtymä. Projektia hallinnoi Omnia.

– Projektissa mennään työelämän ehdoilla. Jatkossa työssäoppimisen osuus koulutuksessa eri aloilla kasvaa merkittävästi, arvelee projektipäällikkö Ville Krannila Omniasta.

Työpaikkaohjaajien jatkokoulutus-
ja virkistyspäivä 17.3.2011

Työpaikkaohjaaja on paljon vartija

Espoon Omniassa järjestettyyn työpaikkaohjaajapäivään osallistui nelisenkymmentä työpaikkaohjaajaa pääosin kauneudenhoito-, hius- sekä sosiaali- ja terveysalalta. Ennen opiskelijoiden suorittamia virkistystoimia kuultiin tiukkaa tietoa työpaikkaohjaajuuden haasteista ja merkityksestä suomalaisessa ammattikoulutusjärjestelmässä.

TEKSTI JA KUVAT Terhi Pääskylä-Malmström



Työssäoppiminen eli tuttavallisesti TOP kuuluu olennaisena osana nykyaikaiseen ammatilliseen koulutukseen. Sen laajuus on vähintään 25 opintoviikkoa ammattiin opiskelevan koko tutkinnosta ja sillä tarkoitetaan opetussuunnitelman mukaista aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista.

Niin kauan kuin on työssäoppijoita, tarvitaan myös heitä luotsaavia työpaikkaohjaajia. Espoossa, Kauniaisissa ja Kirkkonummella toimiva Omnia on muutaman muun ammattiopistolaitoksen kanssa aktiivisesti mukana TOPO – työssäoppimisen portaat -ohjelmassa, jonka puitteissa on tämän kevään loppuun mennessä koulutettu jo noin 170 työpaikkaohjaajaa – ja lisää on tulossa. Muutaman päivän mittaisia, osallistujalleen maksuttomia iltapäiviä ja iltaopintoja järjestetään jatkuvasti, ja mikäli aikataulu ei salli irtautumista koulutuspaikalle, tarjotaan TOPO-koulutus mahdollisuuden omaksua samat taidot toiminnallisia tehtäviä verkossa suorittaen.

Työssäoppimisen hurjat paukut
Kuten projektiasiantuntija Maju Nikkanen Omniaan kokoontuneille kuulijoille huomautti, on työssäoppiminen aina tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opetusta.

Täten se vaatii aikaa ja paneutumista sekä työssäoppijalta että hänen ohjaajaltaan.

– Työpaikkaohjaajan tehtävät jakautuvat ajallisesti viiteen osaan. On tehtäviä, jotka tulee suorittaa ennen työssäoppimisjakson alkua, ja tehtäviä, jotka suoritetaan jaksos alussa, aikana, lopussa ja jälkeen. Useimmiten näistä hoidetaan heikoimmin ensimmäiset ja viimeiset, millä on suora vaikutus koko työssäoppimiseen ja sen aikana tapahtuvaan kehitykseen, Nikkanen totesi. – Kuten huomaatte, tässä on hurjat paukut suomalaista ammatillista koulutusta ajatellen! Jos asiat hoidetaan vaivastapalla, tuhlataan paukkuja, eikä maahamme saada asiansa osaavia ammattilaisia.

Nikkanen korosti puheenvuorossaan myös lähtötason arviointia. – On mittamattoman tärkeää tietää, millä tasolla opiskelija on työssäoppimisjakson alussa eli millaisen tason päälle lähdetään opettamaan uutta. Tässä ei riitä tieto siitä, monenmenko vuosikurssin opiskelija on kyseessä ja mitä hänelle olisi pitänyt siihen mennessä koulussa opettaa. Tullee tietää, mitä juuri tämä työssäoppija reaalisesti osaa.

Projektiasiantuntija Maju Nikkanen korosti työssäoppimisen olevan tavallisesta harjoittelusta poikaten tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua.

Nikkanen myös erotteli rooleja, joita työpaikkaohjaajan tulee tehtävässään yllään sovitella. – Työpaikkaohjaaja on tuki, kannustaja ja ymmärtäjä, ja täytyy hänen joskus olla melkoinen psykologikin ymmärtääkseen erilaisia ihmisiä. Hän on oppimisen mahdollistaja, mutta myös opinto-ohjaaja, jonka täytyy tarvittaessa uskaltaa pohtia yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa, sopisiko jokin toinen ala opiskelijalle ehkä sittenkin paremmin. Tarpeen vaatiessa työpaikkaohjaaja on myös rajojen asettaja, näin etenkin nuorten kanssa toimiessaan. Yleisesti ottaen parhaita tuloksia saa aikaan jämäpeillä ja napakoilla otteilla.

Vaikka vaatimuksia tuntuu olevan paljon, muistutti Nikkanen, etteivät työpaikkaohjaajat ole tärkeässä tehtävässään yksin. – Me teemme tätä työtä yhdessä teidän kanssanne. Meihin voi ja pitääkin olla yhteydessä. Lisäksi työssäoppijat saavat mukaansa ajantasaisen paketin hyödyllistä koulutusmateriaalia, jonka toivotaan päätyvän työpaikalle työpaikkaohjaajan ja työyhteisön jäsenten ahkeraan käyttöön.



Omnissa opiskelevat Pinta Kumpuvaara (vas.), Minttu Teikari ja Anni Hellgren kertoivat työssäoppimiskokemuksistaan.

Näytöt vaikuttavat arvostoihin ja rekrytointiin

Opiskelijan arviointiin olennaisesti kuuluvat ammattiosaamisen näytöt toteutetaan pääosin työpaikoilla. Työpaikkaohjaajat ovat siksi avainhenkilöitä tutkintojen toteutuksessa.

– Näytöllä on merkittävä rooli lopullisissa arvostelussa ja opiskelijan osaamisen arvioinnissa, kauneudenhoitoalan lehtori Nina Sipilä-Latovehmas korosti omassa puheenvuorossaan. – Näytössä opiskelija osoittaa ammatillaitonsa, jota ovat arvioimassa sekä työpaikkaohjaaja että opettaja. Arviointia varten on koottu selkeät kriteerit, joiden noudattaminen on ensisijaisen tärkeää, jotta tasavertaisuus säilyy ja tiedetään, mitä on opittu. Arviointisijoilla tulee tarpeen vaatiessa olla rohkeutta myös näytön hylkäämiseen, oli opiskelija ollut työssäoppimajaksonsa aikana kuinka kiltti ja tunnollinen tahansa.

– Näytöt vaativat työpaikkaohjaajalta huolellisen arviointikriteereihin perehtymisen ohella myös aitoa kiinnostusta ohjata työssäoppijaa kohti näyttöä ja kiinnostusta harjoituttaa tätä näyttötehtävää varten esimerkiksi pienten välitappien avulla, Sipilä-Latovehmas totesi ja huomautti näyttötodistuksella olevan merkittävä rooli myös rekrytoinnissa. – Todistuksesta selviää, missä näytöt on tehty, ja työhönottoa harkitseva soittaa helposti näihin paikkoihin kyselläkseen lisätietoja hakijasta.

– Olemme huomanneet, että kun homma toimii, ovat myös työpaikat motivoituneita oppimaan uutta ja kouluttamaan opiskelijoita siinä hengessä, että he kouluttavat

itselleen samalla tulevaisuuden työntekijöitä. Helmet viedään käsistä ja suuri osa opiskelijoista työllistyy työssäoppimisen kautta.

Kunnon perehdytys ja avoin ilmapiiri

Myös kauneudenhoitoalan opiskelijat Anni Hellgren ja Minttu Teikari sekä hiusalaa opiskeleva Pinta Kumpuvaara korostivat näyttöjen tärkeyttä. – Näyttö on opiskelijalle jännittävä ja stressaava tilanne, eikä todellakaan mikään läpihuutojuttu. Työssäoppimajakson aikana olisi tärkeää saada valmiudet näytön mahdollisimman hyvään suorittamiseen.

Itse jo useamminkin työssäoppimajakson eli ”topin” suorittaneet tytöt toivoivat, että työpaikka ottaisi työssäoppijan vain, mikäli tällä on realistinen mahdollisuus saada tehdä oikeaa työtä. He korostivat myös työnkuvan kokonaisvaltaisuutta. – Toki myös siivominen kuuluu työnteeseen, mutta yksinään siitä ei topin sisältöksi ole, he huomauttivat.

– Tulee myös muistaa, että me vielä opiskelemme. Emme tiedä kaikkea, joten saatamme tehdä myös virheitä, tytöt totesivat. – Työpaikkaohjaajalla tulisi olla aikaa opiskelijalle ja tämän perehdyttämiselle, sillä oikealla työpaikalla moni asia on toisin kuin koululla. Hyvän perehdytyksen jälkeen on helppoa, mukavaa ja varmaa ryhtyä työhön.

Tytöt muistuttivat myös tyhmiä kysymysten tärkeydestä. – Tuttavallinen ilmapiiri sallii niiden esittämisen puolin ja toisin. Myös työpaikkaohjaajan on hyvä omalta osaltaan varmistaa, että opiskelija todella osaa kaiken sen, mitä häneltä odotetaan. Vastavuoroisen viestinnän ohella oleellisenä pidettiin myös palautteenantoa. – Palautetta ei voi koskaan antaa liikaa. Sitä tulee antaa kaikissa tilanteissa koko työssäoppimajakson ajan, tytöt muistuttivat. – Ensimmäinen toppi on usein ratkaiseva koko opintojen osalta. Siitä jääneet kokemukset ja mielikuvat voivat vaikuttaa siihen, kokeeko opiskelija menestyvänsä alalla, olevansa sille sopiva ja haluaako hän ylipäänsä jatkaa opiskelua.

Työpaikkaohjaaja on siis paljon vartiija. Nina Sipilä-Latovehmas kuitenkin kannustaa uusia ohjaajia rohkeasti mukaan toimintaan. – Onnistuneessa työssäoppimisessa oppivat molemmat, sekä opiskelija että ohjaaja. Samalla luodaan hyviä kollegasuhteita, joista molemmat voivat jatkossa hyötyä.

Lue lisää TOPO – työssäoppimisen portaat -hanikkeesta ja osoitteesta <http://topo.omnia.fi>.

Kosmetologit Minna Lehtoranta (vas.), Merja Kesäri, Katja Oksanen ja Mira Uusimäki saivat työpaikkaohjaajapäivässä todistukset verkossa suoritetuista eTOPO-opinnoista.



10. Vuoden työpaikkaohjaaja 2012 tiedote

Vuoden työpaikkaohjaaja palkittiin aikuisopiston valmistumisjuhlassa

Kirsi Kinnunen Kauneushoitola Kirsistä ja Siuntion hyvinvointikeskuksesta palkittiin vuoden työpaikkaohjaajana Omnian aikuisopiston valmistumisjuhlassa 31.5.2012. Kirsi on tehnyt vuosien ajan vahvaa työtä opiskelijoiden kanssa, saanut jatkuvasti hyvää palautetta toiminnastaan ja ollut myös aktiivisesti mukana Omnian aluekehitys- ja yritys yhteistyössä.

Näin lukuvuoden päättyessä kaikki työpaikkaohjaajat/-kouluttajat ansaitsevat kiitoksen työstä, jota ovat tehneet opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien kanssa työpaikoilla. Kiitos!



KUVASSA VUODEN 2012 TYÖPAIKKAOHJAAJA KIRSI KINNUNEN VASEMMALLA. REHTORI SIRKKA WIMAN JA PROJEKTIPÄÄLLIKÖ VILLE KRANNILA LUOVUTTIVAT KUNNIAKIRJAN JA RUUSUN KIRSILLE 31.5. AIKUISOPISTON VALMISTUJAISJUHLASSA.

11. Oppimisympäristökartoituspohja



OPPIMISYMPÄRISTÖKARTOITUS

Yritys	
Yhteystiedot	
Mitä opiskelija voi yrityksessä oppia? esim. -konkreettinen kuvaus työtehtävistä -omavalmistustasaste? -koneet/laitteet -tuotevalikoima -keskeisimmät työmenetelmät ym.	
Työssäoppijat esim. -missä opintojen vaiheessa -kuinka monta kerrallaan -ajankohta/minimiaika	
Odotukset esim. -mitä työssäoppijalta edellytetään -muut erityispiirteet (esim kielitaito, ulkoinen olemus ikä)	
Muuta esim. -työajat/-vuorot -top-ohjaaja? -ateriat/asuminen -työvaattet -työvälineet -taskuraha? -erityispiirteet, sesonkiajat -työntekijöiden kielitaito	

12. Työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaali

TOPO – työssäoppimisen portaat – hanke, S10921
Työpaikkaohjaajakoulutus

TOPO - Oppimismateriaali KEVÄT 2012

- Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov (oph)
linkki: http://www.oph.fi/download/49229_tyopaikkaohjaajien_koulutusohjelman_perusteet.pdf
- Työpaikkaohjaaja oppimisen ohjaajana (Educa -instituutti) moniste
linkki: <http://www.ohjaan.fi/media/pdf/Tyopaikkaohjaaja-opiskelijan-ohjaajana.pdf>
- Työpaikkaohjaajan osaamiskartta (Educa -instituutti)
- Työssäoppimisen opas työpaikoille (TAT)
- Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla (ttk)
- Perehdyttämisen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehdytettävälle (ttk)
- Hyvä työssäoppimispaikka – itsearviointimalli yrityksille (TAT)
- Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana, (Ohjaan-hanke) moniste
linkki: <http://www.ohjaan.fi/media/pdf/Tyopaikkaohjaaja-opiskelijan-arvioijana.pdf>
- + luennoitsijoiden materiaalit
- + alakohdalliset materiaalit (esim. autoala)



13. Luokkakuvat

Yli 300 koulutettua työpaikkaohjaajaa



1. Omnia



2. Omnia



3. Omnia



4. eTOPOkauneus



5. Omnia autoala



6. Omnia



7. Omnia



8. eTOPOpuhdistuspalvelu



9. eTOPOkauneus







16. eTOPOkauneus



17. Luksia



18. Omnia



19. Omnia



20. Tammikummun sairaala



21. Omnia



22. Luksia



23. Omnia



24. Luksia



25. Omnia



26. Omnia

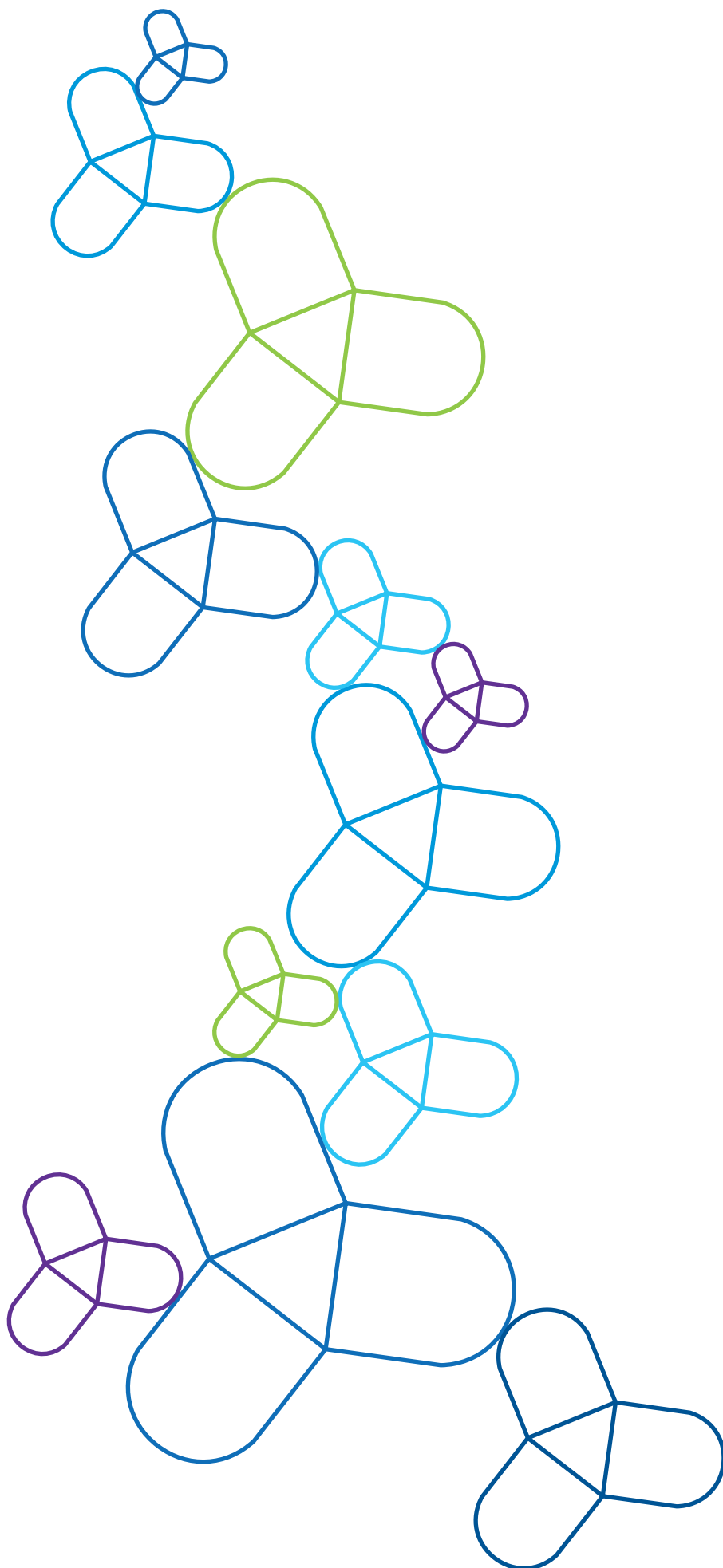


27. ISS



Keuda 

 luksia



ISBN: 978-952-5745-11-5 (nid.)
ISBN: 978-952-5745-12-2 (pdf)

Kuva nro	Koulutuspaikka/-ala	Kouutusaika
1.	Omnia	6.5.-27.5.2009
2.	Omnia	7.10.-4.11.2009
3.	Omnia	11.11.-9.12.2009
4.	eTOPOkauneus	syksy 2009 verkko 1
5.	Omnia autoala	13.1.-3.2.2010
6.	Omnia	26.1.-16.2.2010
7.	Omnia	12.4.-6.5.2010
8.	eTOPOpuhdistuspalvelu	kevät 2010 verkko
9.	eTOPOkauneus	kevät 2010 verkko 2
10.	Omnia	7.9.-7.10.2010
11.	Omnia	12.10.-18.11.2010
12.	Luksia	26.10.-2.12.2010
13.	Kaunialan sairaala	23.11.-15.12.2010
14.	Omnia	25.1.-3.3.2011
15.	Keuda	15.12.2010-17.3.2011
16.	eTOPOkauneus	kevät 2011
17.	Luksia	9.2.-6.4.2011
18.	Omnia	5.4.-19.5.2011
19.	Omnia	6.9.-13.10.2011
20.	Tammikummun sairaala	3.10.-2.11.2011
21.	Omnia	18.10.-24.11.2011
22.	Luksia	26.10.-7.12.2011 Luksia
23.	Omnia	17.1.-1.3.2012
24.	Luksia	8.2.-28.3.2012 Luksia
25.	Omnia	6.3.-12.4.2012
26.	Omnia	19.4.-10.5.2012
27.	ISS	16.4.-16.5.2012 ISS